



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN PERTISIPATIF KEPALA
SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 27 MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

NURHASANAH DALIMUTHE

NIM: 37.14.1.015

**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN**

2018

ABSTRAK



Nama : Nurhasanah Dalimunthe
Nim : 37.14.1.015
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah/ Manajemen
Pendidikan Islam
Pembimbing I : Dr. Mesiono, S.Ag. M.Pd
Pembimbing II : Drs. Rustam, MA

Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 27 Medan

Kata Kunci: Kepemimpinan Partisipatif, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Untuk mengetahui tingkat Kecenderungan Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah di SMP Negeri 27 Medan, 2) Untuk mengetahui tingkat Kecenderungan Kinerja Guru di SMP Negeri 27 Medan, 3) Hubungan antara Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 27 Medan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif populasi 47 guru dan memiliki sampel 47. Adapun instrumen pengumpulan data adalah dengan observasi dan angket. penelitian ini ditetapkan berdasarkan ketentuan, maka sampel penelitian adalah sampel total keseluruhan populasi disebabkan karena jumlahnya kurang dari 100. Metode penelitian korelasional bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata hitung variabel Kepemimpinan Partisipatif sebesar 61,34% dan Kinerja Guru sebesar 62,57%. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan Kepemimpinan Partisipatif (X) berhubungan kuat dan secara signifikan dengan Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 27 Medan, hal ini ditandai dengan hasil analisis hipotesis dengan sumbangan efektifnya sebesar 0,80%. Sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan Partisipatif dengan Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 5,931$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,014$. Oleh karena $t_{hitung} (5,931) > t_{tabel} (2,014)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Partisipatif dengan Kinerja Guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis korelasi $\hat{Y} = 56,937 + 0,092 X_1$, persamaan garis korelasi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Partisipatif meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar $0,092 + 56,937 = 5,238$ satuan.

Penelitian yang dilakukan memberikan kesimpulan bahwa Kepemimpinan Partisipatif kepala sekolah berhubungan dengan Kinerja Guru. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peningkatan Kinerja Guru dapat dilakukan dengan Kepemimpinan Partisipatif yang dibawakan kepala sekolah.

Pembimbing II

Dr. Mesiono, S.Ag. M.Pd
NIP. 19710727 200701 1 031

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya lah yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan pada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Shalawat dan salam kita hadiahkan kepada baginda Rasulullah SAW, keluarga, dan para sahabat-Nya, mudah-mudahan penulis dan pembaca menjadi pengikut-Nyayang setia sampai Akhir zaman dan mendapat syfa'atnya kelak.

Karya tulis ini bertujuan untuk memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu tarbiyah UINSU Medan, maka penulis menyusun skripsi dengan judul **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smp 27 Medan”**

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menemui banyak kesulitan dan hambatan baik dilapangan maupun pembahasan serta buku-buku bacaan sebagai pendukung, namun kesulitan dan hambatan itu dapat penulis lewati berkat keteguhan dan ketabahan hati serta adanya bantuan yang penulis terima dari pihak yang berpartisipasi. Karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yang teristimewa orang tua tercinta, Ayahanda Alm.Ahmad Sakti Dalimuthe dan Ibunda Erna Wati Hasibuan yang telah memberi banyak bantuan berupa materil, kasih sayang, motivasi, dukungan, semangat serta doa yang tak terhingga sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Bapak Prof.Dr.Saidurrahman, M.Ag. Selaku Rektor UIN Sumatera Utara.

3. Bapak dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Bapak Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd.
4. Bapak Dr.Abdillah, M.Pd, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
5. Bapak Muhammad Rifa'i, M.Pd Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
6. Bapak Drs. Miswar Rasyid Rangkuti, MA Selaku Penasehat Akademik yang telah banyak memberikan nasehat dan arahan kepada penulis.
7. Bapak Dr.Mesiono,S.Ag.M.Pd Selaku Pembimbing I dan Drs. Rustam, MA Selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan selama proses penyelesaian dan penyusunan skripsi ini.
8. Dan tak lupa pula kepada seluruh dosen-dosen yang telah mengajar dan membimbing saya selama bangku perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
9. Dan kepada seluruh teman-teman saya Ramisah Harahap, Wilanti Wulan Sari, Ria Dhatun Nikmah S.Pd., M.Hum ,Ayu Khairani Fitri, Nurhayati, Siti Kholijah, Juni Aida, Sumitra Dewi, yang telah banyak memberi bantuan, saran, serta dukungan kepada saya dalam penyelesaian skripsi ini. Terkhusus teman saya Al-Buckhory yang telah memberi dukungan dan bantuan kepada saya yang mungkin tanpa bantuan beliau skripsi ini akan sulit untuk terselesaikan.

Kemudian dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang tentunya masih banyak kekurangan baik dari segi teknis maupun segi ilmiahnya. Oleh karena itu penulis membuka diri

untuk menerima kritikan yang bersifat membangaun dari para pembaca dalam rangka perbikan.

Akhirnya penulis sangat berharap skripsi inidapat memunculkan terobosan baru dalam dunia pendidikan dan dapat bermanfaat bagi semua orang. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat menjadi kontribusi dalam ilmu pengetahuan dan menambah wawasan bagi pembaca.

Medan, Mei 2018

Nurhasanah Dalimunthe
37141015

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	7
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
 BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Kerangka Teori.....	9
1. Kinerja Guru.....	10
1.1 Pengertian Kinerja Guru	10
1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	12
1.3 Penilaian Kinerja Guru.....	13
1.4 Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar	14
2. Kepala Sekolah	
2.1 Pengertian Kepala Sekolah	16
2.2 Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah	17
3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif	
3.1 Pengertian Kepemimpinan	19
3.2 Gaya Kepemimpinan Partisipatif	20
3.3 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	22
3.3 Model Kepemimpinan Partisipatif	23
B. Penelitian yang Relevan	26
C. Kerangka Berpikir.....	29
D. Pengajuan Hipotesis	29
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi dan waktu penelitian.....	31
C. Populasi dan Sample	31

D. Defenisi Operasional	33
E. Instrument Pengumpulan Data	34
F. Uji Kecenderungan.....	41
G. Tehknik Analisis Data.....	41
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	
A. Deskripsi Hasil Penelitian	45
B. Analisa Deskriptif	46
C. Pengujian Persyaratan Analisis.....	50
D. Pembahasan Hasil Penelitian	58
E. Keterbatasan Penelitian.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65

DAFTAR TABEL

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Tabel 3.1 Rangkuman hasil uji validitas instrument untuk variable X kepemimpinan partisipatif.....	33
Tabel 3.2 Rangkuman hasil uji validitas instrumen untuk variable Y kinerja guru.....	34
Tabel 3.3 Nilai <i>Cronbach'Alpha</i> variable X dan Y	35
Tabel 3.4 Perskoran Angket.....	36
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrument kepemimpinan Partisipatif	38
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrument Kinerja Guru	40
Table 3.7 Uji Kecenderungan Data.....	41

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Statistik Dasar	45
Tabel 4.2 Distributisi Frekuensi skor Kepemimpinan Partisipatif.....	46
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru	48
Tabel 4.4 Tingkat Kecenderungan Kepemimpinan Partisipatif (X)	51
Tabel 4.5 Uji Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (Y).....	52
Tabel 4.6 Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian	53
Tabel 4.7 Rangkuman Uji linearitas Kepemimpinan Partisipatif (X) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	54
Tabel 4.8 Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y	55
Tabel 4.9 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) dengan Kinerja Guru	56
Tabel 4.10 Uji keberartian Kepemimpinan Partisipatif	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Histogram Kepemimpinan Partisipatif.....	47
Gambar 4.2 Histogram Kinerja Guru.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Instrumen Sebelum Validitas dan Reabilitas Angket
- Lampiran 2 : Instrumen Sesudah Validitas dan Reabilitas Angket
- Lampiran 3: Hasil uji valid dan reabel
- Lampiran 4 : Data mentah
- Lampiran 5 : Hasil SPSS BAB IV
- Lampiran 6 : Tabel Chi Kuadrat, Nilai Kritis Korelasi Product Moment Person, Nilai Kritis Distribusi t, dan Nilai Kritis Distribusi F
- Lampiran 7 : Surat Izin Riset dan Balasan dari Sekolah
- Lampiran 8 : Visi, Misi SMPN 27 Medan
- Lampiran 9 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru merupakan komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang sangat berperan dalam mengantarkan siswa-siswanya pada tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Gurulah yang memikul tanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan program pengajaran. Oleh karena itu mengajar adalah pekerjaan professional karena menggunakan tehknik dan prosedur yang berpijak pada landasan intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, terencana dan kemudian dipergunakan demi orang lain.

Menurut undang-undang Republik Indonesia No. 4 tahun 2005 tentang guru dan dosen: “Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi, peserta didik dengan pendidikan usia, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam undang-undang No 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa:”Guru memiliki kedudukan sebagai tenaga professional pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan perundang-undangan.”¹

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang sudah mempercayai guru dan juga sekolah dalam membina anak didik. Untuk menciptakan mutu pendidikan yang bermutu dan berkualitas maka sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru tersebut menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Menurut Miner dalam

¹ Supardi, (2014), *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 52.

buku Sutrisno (2010: 52) Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.²

Kinerja guru dalam proses pembelajaran meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Hal tersebut sependapat dengan Marwanti dalam buku Mulyasa (2013) yang menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan melakukan tugas mengajar yang meliputi: (a) Membuat rencana pelajaran, (b) Melaksanakan rencana pelajaran, (c) Mengembangkan hubungan antar pribadi (d) Melaksanakan evaluasi.³

Dari penjelasan diatas terlihat saat sekarang ini banyak guru yang tidak melaksanakan proses belajar sesuai standar yang telah ditetapkan dan masih adanya guru yang terlambat dalam membuat laporan proses belajar mengajar yang telah dilakukan,lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu masih banyak dijumpai guru yang datang terlambat, kurang disiplin, pulang sebelum jam kerja, sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kinerja guru tidak terlepas dari peran seorang kepala sekolah sebagai pemimpin yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, kepala sekolah berperan aktif menyelesaikan persolan - persoalan yang timbul dari bawaannya dan ikut sekaligus tantangan yang harus dihadapi oleh seorang pemimpin. Dalam penelitian Fauziah Nurhakim terhadap hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.⁴

² Edi sutrisno, (2010), *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, hal. 170.

³ Mulyasa, (2013), *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 103.

⁴ Fauziah Nurhakim, (2015), *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Demokratik dengan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Di Desa Karang Asih*, Vol. 3 No 1,[online], [http : // Diakses](http://Diakses) [04 Februari 2018].

Penelitian selanjutnya oleh Hary Susanto salah satu faktor mendasar yang menentukan ketercapaian tujuan pendidikan nasional adalah guru. Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor dari dalam maupun diluar individu yang bersangkutan. Permasalahan yang ada secara kongkrit dapat diamati pada motivasi kerja guru, kompetensi guru, dan kepemimpinan kepala sekolah.⁵

Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersifat terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi, suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinannya di sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah ikut menentukan dalam pembentukan kinerja guru tempat dia bekerja karena potensi guru dituntut untuk dapat menjalin kerjasama dengan rekan kerja dan pimpinanya dalam penyusunan administrasi dan perangkat pembelajaran yang akan disampaikan kepada anak didiknya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan guru akan menimbulkan iklim komunikasi yang baik guna mendukung guru untuk menyampaikan program pengembangan dan ide-ide lain kepada kepala sekolah yang secara otomatis akan meningkatkan kinerja guru itu sendiri.⁶

Penelitian Raddana mengatakan bahwa kinerja guru secara fundamental ditentukan oleh keahlian dan kemampuan guru yang bersangkutan. Faktor

⁵ Hary Susanto, (2012), *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, [online], vol 2. 16 halaman, <http://journal.uny.ac.id/index.php/jpv/article/view/1028>, Diakses [3 Februari 2018].

⁶ Sunarso dan Sumadi, (2017), *Analisis Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, Manajemen Sumberdaya Manusia, Vol. 2 No.1, [online], <http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/81>, Diakses [04 Februari 2018].

pencapaian ini sangat kental dan sangat kritis hubungannya dengan professional kerja guru, kompetensi, motivasi, kepuasan dan adanya perhatian pemerintah (pemimpin) disisi lain kondisi kerja yang tidak sesuai dengan harapan juga dapat menjadi kendala dalam peningkatan kinerja guru. Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, fleksibel, dapat diandalkan atau hal-hal yang diinginkan oleh organisasi.⁷

Dalam penelitian saipulloh bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah seorang pemimpin dan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja seorang guru. Kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru untuk meningkatkan kerja mereka dalam mengajar adalah memberikan semangat yang tinggi dan mengikutsertakan para guru dalam pengambilan keputusan dan pelatihan-platihan untuk meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi, suasana kerja demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan disekolahnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh saipulloh kepemimpinan partisipatif sangat berpengaruh dalam kinerja seorang guru, dengan adanya kepemimpinan tersebut kinerja guru meningkat sebab terjadinya kerjasama yang baik antara guru dan pemimpin (kepala sekolah)⁸

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin

⁷ Raddana, (2013), Jurnal, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA N DI NTB*, Vol.11, No 2 [online], 11 halaman, [http:// Jurnal. Untag-sby.ac.id/index.php/dia/article/view/303](http://Jurnal.Untag-sby.ac.id/index.php/dia/article/view/303), Diakses [03 Februari 2018].

⁸ Saipulloh, (2014), Skripsi, *Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru*, UIN SYARIF HIDAYATULLAH, [online], 96 halaman,

hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.⁹

Berdasarkan Penelitian H. Dadang Sudirno, 2017. Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan pegawai selalu merasa puas dengan keputusan yang diambil oleh Kepala Badan. Pegawai juga selalu bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya, serta pegawai memiliki pencapaian yang tinggi terhadap pekerjaannya.¹⁰

Hal ini dikuatkan dalam buku Ahmad Susanto bahwa kepemimpinan partisipatif dalam kepemimpinannya dilakukan dengan persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipatif bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar mereka merasa ikut memiliki organisasi. Pemimpin dengan gaya partisipatif ini akan mendorong pimpinan akan selalu membina bawahannya untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.¹¹

Penelitian selanjutnya oleh Ari Septa Nawang bahwa rendahnya kinerja seorang guru merupakan salah satu kendala dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pada dasarnya tingkat kinerja guru dipengaruhi oleh faktor dari dalam guru itu sendiri yaitu bagaimana guru bersikap pada pekerjaan yang di emban

⁹ Wibowo, (2010), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 80

¹⁰ Dadang Sudirno, (2017), jurnal, *Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi Birokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Majalengka*, Vol. 4 No 1 [online], Diakses[04 februari 2018].

¹¹ Ahmad Susanto, (2016), *Manajemen Peningkatan Kinerja guru*, Jakarta: Pranadamedia Group, hal. 9.

seperti motivasi kerja. Sedangkan faktor dari luar yang diprediksi berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah karena kepala sekolah merupakan pemimpin guru disekolah. Dalam kaitannya dengan peranan gaya partisipatif dalam kinerja guru, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya dan dia sendiri harus berbuat baik. pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus memberikan contoh, sabar dan penuh pengertian. Dalam penelitian ini kinerja guru sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah yaitu gaya partisipatif dengan kepemimpinan partisipatif tersebut terdapat pengaruh yang besar terhadap peningkatan kerja seorang guru dan dalam hal ini guru merasa memiliki tanggung jawab atas pengembangan sekolah karena melibatkan dirinya dalam pengambilan keputusan maupun pelaksanaan lainnya.¹²

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.¹³

Dari permasalahan diatas dan kutipan dari berbagai jurnal maka jelas terlihat bahwa kinerja guru dapat meningkat dengan adanya kepala sekolah yang memimpin dengan baik dan mengayomi bawahannya. Kepala sekolah dapat

¹² Ari Sapta Nawang Parawikan, (2011), Skripsi, *Pengaruh gaya kepemimpinan paertisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama se kecamatan nainggolan kabupaten kulon progo*. Universitas Negeri Yogyakarta, [online], 129 halaman, Tersedia [http : //eprints.uny.ac.id](http://eprints.uny.ac.id).diakses [23 Januari 2018].

¹³ Wibowo, (2010), *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers, hal. 80

menggunakan kepemimpinan partispatif untuk meningkatkan kinerja guru. Peranan seorang guru dalam dunia pendidikan.

Dari keterangan diatas maka menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul : **Hubungan Gaya Kepemimpinan Partispatif Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri 27 Medan Jl Pancing Pasar IV.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana Kinerja Guru di SMP Negeri 27 Medan ?
2. Kemampuan kepala sekolah dalam melibatkan guru dalam rencana dan pengambilan keputusan di SMP Negeri 27 Medan?
3. Apakah terdapat Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 27 Medan?

B. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari penafsiran yang salah dan berbeda-beda terhadap masalah yang ada dalam penelitian ini. Maka penulis membatasi permasalahan hanya pada: “Apakah Ada Hubungan Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 27 Medan”

C. Perumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kecenderungan kepemimpinan partisipatif di SMP Negeri 27 Medan ?
2. Bagaimana tingkat kecenderungan kinerja guru di SMP Negeri 27 Medan?

3. Bagaimana Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru antara di SMP Negeri 27 Medan?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kecenderungan kinerja guru di untuk mengetahui kecenderungan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah di SMP Negeri 27 Medan ?
4. Untuk mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja guru di SMP Negeri 27 Medan ?

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi kepala sekolah: Sebagai bahan masukan dalam mengatur dan mengarahkan bawahan agar mau bekerja tanpa ada paksaan serta dapat meningkatkan kinerja seorang guru.
2. Bagi guru: Dapat memahami penerapan kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat bekerja sama dengan kepala sekolah untuk mengembangkan sekolah tersebut.
3. Bagi penulis: Menambah wawasan serta kemampuan dalam memahami tentang pemimpin dan kepemimpinan kepala sekolah serta kinerja gur

BAB II

LANDASAN TEORI

A. KAJIAN TEORI

1. KINERJA GURU

1.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari pengertian *performance* dan juga yang memberi pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Amstrong dan Barron. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi ,kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.¹⁴

Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.¹⁵

Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Keyakinan ini muncul karena manusia adalah mahluk lemah yang dalam perkembangannya, demikian halnya peserta didik ketika orang tua mendaftarkan anaknya ke sekolah pada saat itu juga

¹⁴ Wibowo, (2009), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 17.

¹⁵ Moehariono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pres, hal. 95.

ia menaruh harapan terhadap guru, agar anaknya dapat berkembang secara optimal.¹⁶

Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standart kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin.¹⁷

Hadarawi Nawawi mengatakan bahwa guru adalah orang yang kerjanya mengajar dan memberikan pelajaran disekolah, sedangkan lebih khusus lagi dia mengatakan bahwa guru berarti orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak didik mencapai kedewasaan.¹⁸

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai berbicara dalam bidang-bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi guru yang professional yang harus menguasai betul seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan.¹⁹

¹⁶ E. Mulyasa, (2008), *Menjadi Guru Professional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 35.

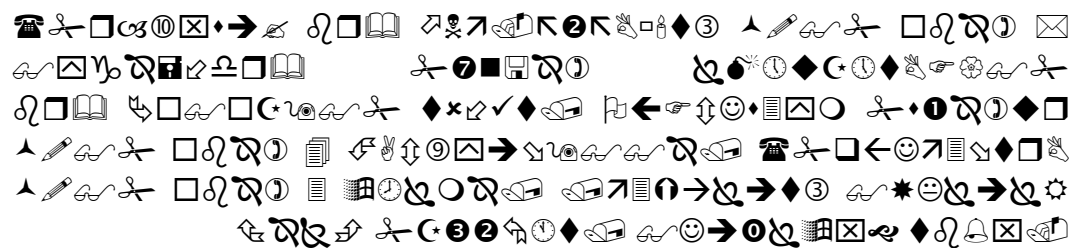
¹⁷ Freddy Faldi syukur, (2011), *Menjadi Guru Dahsyat Guru yang Memikat*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media, hal. 38.

¹⁸ Abuddin Nata, (2001), *Perspektif Islam Tentang Pola Hubungan Guru dan Murid*, Jakarta: Raja Grafindo, hal. 62.

¹⁹ Uzer Usman, (2010), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 5.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja.²⁰

Berdasarkan Firman Allah SWT dalam surah An nisa Ayat 58.



Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan seorang guru itu baik maka kinerjanya akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya akan semakin rendah.

²⁰ Supardi, (2014), *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pres, hal. 74.

1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Selanjutnya factor eksternal kinerja guru, menurut M.Arifin dalam buku Muhaimin (2002: 67) mengidentifikasi kedalam beberapa hal diantaranya :

1. Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang
2. Suasana yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokratis yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan
3. Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan
4. Penghargaan terhadap need achievement (harsat dan kebutuhan untuk maju atau penghargaan terhadap prestasi).
5. Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi dan hiburan.²¹

1.3 Penilaian kinerja Guru

Dimensi atau standar kinerja yang dievaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan meliputi jumlah volume pekerjaan, kualitas kerja, kemampuan menyesuaikan diri, dan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama seperti diungkapkan :

1. Quantity of work yang berkenaan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan seorang guru.
2. Quality of work, yang berkenaan dengan ketelitian dan kelengkapan hasil kerja.

²¹ Ahmad susanto, (2016), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru, Konsep, Strategi dan Implementasi*, Jakarta: Prenadamedia Group, hal. 73.

3. Inisiatif, berkenaan dengan untuk maju, mandiri penuh tanggung jawab terhadap pekerjaan.
4. Adaptability, berkenaan dengan kemampuan guru untuk merespon dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan.
5. Cooperation, berkenaan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan pimpinan dan sesama teman kerja.²²

Penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan. Karena penilaian kinerja guru bermanfaat dalam mengetahui tentang :

“Perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan proses staffing, ketidak akuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal”.

Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja. Pedoman penilaian terhadap kinerja guru mencakup:

1. Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya (Subject mastery dan content knowlage)
2. Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampain bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi (methodological skill atau tehcnical skills
3. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa mmpperlancar pembelajaran.

Disamping itu,perlu adanya sikap professional (professional standart professional attitude) yang turut menentukan keberhasilan seorang guru didalam

²² Supardi, (2014), *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pres, hal. 70.

melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru.²³

1.4 Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar

kinerja guru dalam proses pembelajaran meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Hal tersebut sependapat dengan Marwanti yang menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan melakukan tugas mengajar yang meliputi: (a) membuat rencana pelajaran, (b) melaksanakan rencana pelajaran, (c) mengembangkan hubungan antar pribadi, dan (d) melaksanakan evaluasi, yang penjelasannya sebagai berikut:

a) Membuat rencana pelajaran

Menyusun program rencana pengajaran, meliputi: penguasaan materi, analisis materi pelajaran, program tahunan dan program catur wulan/semester, program satuan pelajaran, rencana pengajaran, analisis hasil ulangan harian, pelaksanaan pengajaran, dan evaluasi pengajaran.

b) Melaksanakan rencana pelajaran

Pelaksanaan pengajaran, ditinjau dari tugas guru, dapat dikatakan merupakan inti tugasnya. Apa yang direncanakan dengan baik kalau tidak diaplikasikan dengan baik akan sia-sia dan tidak akan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Jadi pelaksanaan pengajaran dapat dikatakan sebagai inti dari tugasnya.

وعن العرياض بن سارية رضي الله عنه قال : وعظنا رسول الله صلى الله عليه وسلم: مو عظة وجلت منها القلوب وذرفت منها العيون (رواه ترمذي)

²³ *Ibid*, Supardi ,hlm, 70.

Artinya: “Dari I’rbad bin Sariyah RA ia berkata: Rasulullah SAW memberikan nasehat (pengarahan) pada kami, dan hentikan bergerak hingga keluar air mata kami karenanya”. (H.R. Tirmidzi)

c) Mengembangkan Hubungan Antar pribadi

Perencanaan pengajaran yang kemudian diwujudkan dalam pelaksanaan pengajaran memerlukan dukungan suasana belajar mengajar yang baik. Untuk itu, guru harus menciptakan suasana yang mendukung sehingga sesuatu yang akan dikomunikasikan dapat dimengerti dan dipahami siswa” (Rasdi 2003:73). Hubungan antarpribadi dalam proses belajar mengajar merupakan hal yang penting. Sebab dengan adanya komunikasi yang lancar, suasana yang baik, dan keadaan yang kondusif turut memperlancar siswa dalam menangkap dan menyerap materi pelajaran. Oleh karena itu, dalam proses belajar mengajar perlu adanya peningkatan hubungan antarpribadi. Hubungan antar pribadi ditunjukkan oleh:

d) Melaksanakan Evaluasi

Evaluasi atau penilaian merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks, karena melibatkan banyak latar belakang dan hubungan, serta variabel lain yang mempunyai arti apabila berhubungan dengan konteks yang hampir tidak mungkin dapat dipisahkan dengan setiap segi penilaian. Tidak ada pembelajaran tanpa penilaian, karena penilaian merupakan proses penetapan kualitas hasil belajar, atau proses untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran oleh peserta didik.²⁴

²⁴ Mulyasa, (2013), *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 103.

2. KEPALA SEKOLAH

2.1 Pengertian Kepala Sekolah

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan yang terdiri dari komponen-komponen yang membentuk satu sistem dan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Salah satu komponen dari organisasi sekolah adalah kepala sekolah. Kepala sekolah adalah seseorang yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah agar sekolah tersebut dapat melakukan fungsinya dengan baik dan benar, yakni terjadinya proses pembelajaran antara guru dan murid.²⁵

Kepala sekolah merupakan pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Kepala sekolah adalah jabatan pimpinan yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapa pun yang diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan seperti : latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat, dan integritas.²⁶

Kepala sekolah didalam menjalankan kepemimpinannya harus mampu membuat berbagai keputusan untuk memajukan sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam membuat keputusan adalah :

1. Memecahkan masalah atau membuat keputusan sendiri berdasarkan informasi yang tersedia
2. Memperoleh informasi dari orang lain
3. Kepala sekolah berbagi masalah dengan orang lain secara bersama
4. Kepala sekolah berbagi masalah dalam sebuah kelompok

²⁵ Ahmad Susanto, (2016), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Prenadamedia Group, hal. 87.

²⁶ Wahjosumidjo, (2010), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Rajawali Pres, hal. 84.

5. Kepala sekolah bersama-sama menghasilkan keputusan.

Salah satu upaya kepala sekolah dalam memajukan sekolah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru. Pembinaan tersebut dilakukan ,karena guru merupakan orang yang bertanggung jawab langsung dalam pembelajaran. Sementara itu pembelajaran yang bermutu merupakan salah satu indikator keberhasilan seekolah. Pembelajaran yang bermutu akan menyebabkan pendidikan secara umum bermutu. Oleh karena itu mutu pendidikan nasional banyak ditentukan pembeljaran yang bermutu yang dilaksnakan oleh guru. Didalam konteks ini pembinaan kepala sekolah terhadap guru menjadi sesuatu yang penting.²⁷

2.2 Tugas dan Fungsi Kepala sekolah

Tugas utama kepala sekolah lebih dititikberatkan kepada fungsi pembelajaran dan adminitrasi. Tugas dibidang pembelajaran merupakan tugas utama kepala sekolah. Perhatian lebih tercurah untuk memikirkan tentang kelancaran fungsi pembelajaran dan administrative. Secara khusus, tugas kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran bertugas untuk :

1. Menentukan tujuan sekolah
2. Mengembangkan dan memacu harapan siswa untuk mecapai keberhasilan
3. Menentukan dan memacu standart akademik yang tinggi
4. Menilai dan memonitor penempatan siswa
5. Mempertahankan bobot waktu jam pengajaran
6. Mnsyaratkan adanya pengetahuan kurukuler dan penyampaianya yang berbibit.
7. Mengkoordinasikan kurikulum
8. Membantu dan memacu perbaikan pengajaran

²⁷ Budi Suhardiman, (2002), *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 5.

9. Mengadakan supervise dan evaluasi terhadap pengajaran
10. Menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang produktif

Selain tugas pembelajaran yang telah disebutkan diatas ,kepala sekolah memiliki tugas administrative yakni kepala sekolah harus memfokuskan dirinya kedalam enam bidang yaitu : orang, media pembelajaran, sumber,kualitas pengawasan ,koordinasi sekolah dan pemecahan masalah.

Adapun fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut :

1. Menciptkana suasana persaudaraan, kerja sama dengan penuh rasa kebebasan
2. Membantu kelompok untuk mengorganisasi diri ,yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjalankan tujuan
3. Membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja yaitu : membantu kelompok dalam menganalisis situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif.
4. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok.
5. Memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman. Pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melatih kelompok menyadari proses dan isi pekerjaan yang dilakukan dan berani menilai hasilnya secara jujur dan objektif.
6. Bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.²⁸

²⁸ Ahmad Susanto, (2016) *Manajemen Peningkatan Kinerja guru*, Jakarta : Prenadamedia Group, hal. 24-25

3. GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF

3.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Nanang Fatah (2004) dalam buku Connie Chairunnisa bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau tindakan seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Soetepu dan Soemanto (1982) menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan ialah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan secara bebas dan suka rela.²⁹

Robbins (2003: 314) dalam buku Wibowo memberikan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi.³⁰

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Sebagaimana didefinisikan oleh Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995), kepemimpinan adalah *the process of directing and influencing the task related activities of group member*.³¹

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang/pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar mereka mau memberikan kerja sama dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Kemampuan yang dimaksud disini adalah mampu merencanakan, memberikan bimbingan dan arahan kepada

²⁹ Connie Chairunnisa, (2016), *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*, Jakarta: Rajawali Press, hal. 107.

³⁰ Wibowo, (2015) *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Press, hal. 280.

³¹ Sunarji Harahap, (2016), *Pengantar manajemen pendekatan integrative konsep syariah*, Medan: FEBI UIN-SU Press, hal. 258.

guru, kemampuan mengambil keputusan, memberi dorongan motivasi dan kemampuan menjalin komunikasi yang baik sehingga mampu mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

3.2 Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pimpinan dalam memengaruhi para pengikutnya. Menurut Thoha (1995) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi diantara orang yang dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pimpinan untuk dikerjakan, cara pimpinan bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya.³²

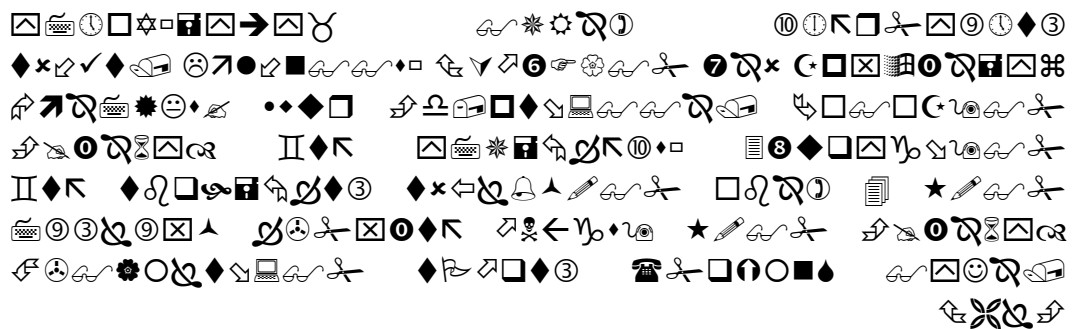
Kepemimpinan partisipatif menjelaskan bahwa kemampuan manajer pemimpin tergantung bagaimana ia bisa melibatkan bawahannya dalam proses manajemen dan pengambilan keputusan. Teori ini mengandalkan peran serta masyarakat untuk memikirkannya. Semua anggota merasa berharga, manakala mereka dilibatkan dalam pengambilan keputusan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Partisipatif melahirkan orang-orang yang benar-benar selalu bisa diandalkan. Orang-orang yang merasa mampu untuk bekerja dengan baik akan selalu mencari dan mencari apa mereka merasa dilibatkan atau tidak.³³

³² E. Mulyasa, (2017), *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hal. 108.

³³ Nasrul Syakur Chaniago, (2011) *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 79.

Gaya partisipatif (participating) adalah gaya yang diasumsikan paling tepat bagi pengikut yang memiliki tingkat kematangan cukup yaitu : Pengikut yang menunjukkan kemampuan bekerja tetapi tidak mau melakukan hal-hal yang diinginkan pemimpin. Ketidakmaun pengikut seringkali dikarenakan kurang yakin atau tidak merasa aman. Keengganan pengikut ini lebih merupakan masalah motivasi. Terhadap bawahan dengan tingkat kematangan ini perlu dibuka saluran komunikasi dua arah untuk mendukung upaya pengikut dalam menggunakan kemampuan yang telah dimiliki. Gaya “Perilaku Partisipatif” yang suportif dan tidak direktif diasumsikan memiliki kemungkinan efektif paling tinggi dengan orang-orang pada tingkat kematangan yang sedang tinggi.

Firman Allah SWT dalam surah Shad 38 ayat 26 senantiasa memerintah untuk selalu mengambil keputusan dan bertindak secara benar ,tidak cerobah dan tidak mengikutkan hawa nafsu.



Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.

Gaya perilaku tersebut disebut “Partisipasi” karena pemimpin mengikutsertakan pengikut dalam pengambilan keputusan serta pemimpin memberikan

kesempatan kepada pengikut untuk menyampaikan apa ide, saran, kritik dari bawahan. Sedangkan peranan pemimpin yang utama dalam gaya perilaku ini adalah membuka, memudahkan interaksi dan berkomunikasi dengan pengikut. Dalam gaya partisipatif ini terlibat perilaku hubungan yang tinggi (suportif dan tugas yang rendah direktif).³⁴

3.3 Jenis- jenis Gaya kepemimpinan

Ciri seorang pimpinan melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan para pengikutnya dalam rangka mencapai tujuan. Pada umumnya gaya kepemimpinan ada 3 jenis :³⁵

1. Kepemimpinan Otokratik

Yaitu kepemimpinan yang berdasarkan atas kekuasaan mutlak segala keputusan berada di satu tangan. Gaya kepemimpinan ini sering membuat pengikutnya tidak senang dan sering frustrasi.

2. Gaya laissez faire

Gaya kepemimpinan laissez faire sebenarnya seorang pemimpin praktis tidak memimpin, sebab ia membiarkan kelompok atau stafnya untuk berbuat berdasarkan kehendak sendiri, dan pemimpin tidak berpartisipasi aktif dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya.

3. Kepemimpinan partisipatif

Yaitu kepemimpinan berdasarkan partisipasi, dalam arti bukan dipilihnya si pimpinan itu secara demokratik, melainkan cara yang dilaksanakan sipemimpin

³⁴ Veithzal Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 74-75

³⁵ M.H Matondang, (2008), *Kepemimpinan (Budaya Organisasi Dan Manajemen Strategis)*, Yogyakarta : Garaha Ilmu, hal 5.

yang demokratik. sipemimpin melaksanakan kegiatan sedemikian rupa sehingga setiap keputusan merupakan hasil musyawarah. Partisipasi cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan para bawahan telah menerimanya. Pimpinan menginginkan untuk mendengarkan pendapat dan ide-ide dari bawahan sebelum mengambil keputusan.

Hadis tentang kepemimpinan partisipatif

حَدَّثَنَا هَذَا حَدَّثَنَا حُسَيْنُ الْجُعْفِيُّ عَنْ زَائِدَةَ عَنْ سِمَاكِ بْنِ حَرْبٍ عَنْ حَنْشٍ عَنْ عَلِيٍّ قَالَ قَالَ لِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا تَقَاضَى إِلَيْكَ رَجُلَانِ فَلَا تَقْضِ لِلأَوَّلِ حَتَّى تَسْمَعَ كَلَامَ الْآخَرِ فَسَوْفَ تُنْذِرِي كَيْفَ تَقْضِي قَالَ عَلِيٌّ فَمَا زِلْتُ قَاضِيًا بَعْدُ قَالَ أَبُو عِيسَى هَذَا حَدِيثٌ حَسَنٌ

Apabila ada dua orang laki-laki yang meminta keputusan kepadamu maka janganlah engkau memberikan keputusan kepada laki-laki yang pertama sampai engkau mendengarkan pernyataan dari laki-laki yang kedua. Maka engkau akan tahu bagaimana engkau memberikan keputusan (hr. Turmudzi).

3.4 Model Kepemimpinan Partisipatif

Model kepemimpinan partisipatif dikembangkan oleh victor dan vroom dan philp yetton. Model kepemimpinan partisipatif adalah model kepemimpinan kontingensi yang menghubungkan perilaku pemimpin harus disesuaikan supaya dapat mencerminkan struktur tugasnya, misalnya tugas rutin, tugas tidak rutin, atau diantara keduanya. Model partisipasi pemimpin telah berubah karena adanya penelitian yang memberikan pandangan dan pemahaman tambahan atas gaya kepemimpinan yang efektif.³⁶

Model terakhir adalah model yang mencerminkan bagaimana (how) dan dengan (with) whom keputusan dibuat dengan menggunakan variasi dari 5 gaya kepemimpinan yang sama yang dikenal dalam mode asli:

³⁶ Husaini Usman, (2009) *Manajemen : Teori Praktik Dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hal, 278.

1. Keputusan decide: pemimpin membuat keputusannya sendiri dan mengumumkannya atau menawarkannya kepada kelompok.
2. Konsultasi secara perorangan consult individually: pemimpin mempersentasikan masalah kepada seorang anggota kelompok dalam suatu pertemuan ,memperoleh nasehat dari anggota tersebut dan kemudian membuat keputusan.
3. Konsultasi secara kelompok consul group: pemimpin mempersentasikan masalah kepada anggota kelompok dalam suatu pertemuan ,memperoleh nasehat dari anggota dan kemudian membuat keputusan.
4. Memfasilitasi facilitate: pemimpin mempersentasikan masalah kepada anggota kelompok dalam suatu pertemuan dan bertindak sebagai fasilitator, mendefenisikan masalah dan batas-batas keputusan yang harus dibuat.
5. Mendelegasikan delegate: pemimpin mengizinkan kelompok membuat keputusan didalam batas yang telah ditentukan.

Kepemimpinan yang efektif menurut model kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Apabila keputusan pimpinan memiliki keterikatan dengan bawahan , maka penerapan keputusan tersebut akan lebih efektif. Oleh karena itu, penerimaan keputusan bawahan akan lebih mungkin jika pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan.³⁷

Nilai-nilai yang humanistic akantercermin dengan jelas pada sikap seorang pemimpin yang bergaya partisipatif dengan hubungan terhadap para pengikut. Hal ini akan menimbulkan kesadaran yang mendalam bagi para pengikut dalam

³⁷ Nathanael Sitanggang, (2013), *Variabel Penentu Kepemimpinan Pendidikan kejuruan*, Unimed press, hal. 98-99.

menjalankan tugas, karena keikutsertaan para pengikut dalam menjalankan tugas, karena keikutsertaan para pengikut dalam pengambilan keputusan. Akhirnya para pengikut mempunyai tanggung jawab besar dalam pelaksanaan keputusan yang diambil. Rasa tanggung jawab tersebut akan menimbulkan kinerja yang lebih baik.

Seorang pemimpin partisipatif akan disegani dan dihormati bukanlah untuk ditakuti. Perilakunya akan mendorong daya inovatif dan kreatifitas yang tinggi bagi para pengikut. Pemimpin yang partisipatif akan memberikan kekuasaan bagi para pengikut untuk berkreasi serta melibatkan penghargaan kepada pengikut yang berpartisipasi. Reward atau penghargaan akan memberikan dampak pada pengikutnya untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian, pemimpin yang dengan gaya partisipatif berorientasi pada *“people centered”* karena menempatkan manusia dalam organisasi pada posisi yang fundamental.³⁸

Kaitan antara kepemimpinan kepala sekolah sebagai leader dengan kepemimpinan partisipatif adalah bagaimana kepala sekolah menyarankan pada sikap bertindak seorang pemimpin yang mengutamakan pendekatan terbuka, baik dalam menerima masukan maupun terhadap perkembangan pemikiran, menciptakan jaringan kerja yang solid, dan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Disisi lain kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*) mampu membina bawahannya (guru, karyawan) agar bersemangat, bergairah dalam bekerja, loyal, dan bermoral tinggi. Peran yang harus dilakukan kepala sekolah adalah 1) kemampuan berkoordinasi 2).kemampuan dalam memotivasi 3).

³⁸ Rohmat, (2010), *Kepemimpinan Pendidikan Strategi Menuju Sekolah Efektif*, Cahaya Ilmu, hal.12.

Kemampuan berkomunikasi 4). Kemampuan dalam pemecahan konflik 5). Kemampuan mengambil keputusan.

B. PENELITIAN YANG RELEVAN

1. Hagi Eka Gusman, 2014. Berdasarkan data, hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam dapat diambil kesimpulan: (1) Kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam dengan indikator tanggung jawab, motivasi kerja, dan inisiatif kerja berada dalam kategori cukup baik dengan skor 79,46%. (2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan indikator kepemimpinan orientasi tugas (memberikan petunjuk kepada guru; menekankan pentingnya melaksanakan tugas dengan baik; menanamkan keyakinan bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan). Kepemimpinan kepala sekolah berorientasi pada bawahan (memotivasi guru dalam bekerja; melibatkan guru dalam mengambil keputusan; mengembangkan hubungan kerjasama) berada pada kategori cukup baik dengan skor 73,1%. (4) Terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam dimana besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,25 > r_{tabel} = 0,220$ pada taraf kepercayaan 95 dan $t_{hitung} = 4,21 > t_{tabel} = 1,66462$ pada taraf kepercayaan 95%.

Berdasarkan penelitian oleh Hagi Eka Gusman terdapat perbedaan dengan penelitian saya yaitu penelitian Hagi Eka variable X yaitu gaya kepemimpinan

sedangkan penelitian yang saya lakukan terfokus pada gaya kepemimpinan partisipatif. Sedangkan persamaannya yaitu meneliti pada satu sekolah.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ari Sapta Nawang Pawikan, Mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan, jurusan Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) tahun 2011. Melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Nanggulan Kabupaten Kulon Progo”. Dalam penelitiannya merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan bahwa, (1) Gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah Menengah Tingkat Pertama se-kecamatan Nanggulan Kabupaten Kulon Progo dalam kategori tinggi yaitu sebesar 82,23%; (2) Kinerja guru Sekolah Menengah Tingkat Pertama sekecamatan Nanggulan dalam kategori sedang yaitu sebesar 79,48%; dan (3) Terhadap pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja guru dihasilkan 30% variansi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan partisipatif, sedangkan 70% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk penelitian ini.

Dari penelitian ini perbedaan yang terdapat adalah penelitian Ari Sapta Nawang melakukan penelitian di beberapa sekolah atau lebih dari satu sekolah sedangkan saya hanya melakukan di satu sekolah. Sedangkan persamaannya Variabel X dan Y sama.

1. Hary Susanto Dalam Penelitiannya Yang Berjudul Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan: (a) kompetensi

guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan taraf signifikansi 0,038; 0,045; dan 0,001; (b) kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, dan secara langsung atau tidak langsung taraf signifikansi 0,036; 0,003; 0,036; 0,000; (0,038 dan 0,036); (0,045 dan 0,036).

2. H. Dadang Sudirno, 2017. Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan pegawai selalu merasa puas dengan keputusan yang diambil oleh Kepala Badan. Pegawai juga selalu bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya, serta pegawai memiliki pencapaian yang tinggi terhadap pekerjaannya.
3. Nur Faizatul Hasanah, 2017. Dari hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah adalah 1) Kepala sekolah menggunakan kepemimpinan sesuai dengan karakteristik bawahannya dalam meningkatkan mutu sekolah, yakni: a) Mengembangkan kreativitas bawahannya, b) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan dalam mendahulukan kepentingan yang darurat demi keselamatan semua anggota. c) Mengutamakan musyawarah demi kepentingan bersama, serta pengambilan setiap keputusan sesuai dengan tujuan organisasi. d) Mengembangkan regenerasi kepemimpinan dan perluasan kaderisasi di masa depan. 2) Kepala sekolah di SMK Muhammadiyah 2 Wuryantoro Wonogiri dalam mengambil keputusan selalu

melibatkan komponen sekolah melalui; a) Konsultasi (*Sharing*), yang mana pada kegiatan ini kepala sekolah melakukan rapat koordinasi dengan wakil kepala sekolah dan kepala jurusan, b) Pembagian tugas merata kepada seluruh warga sekolah, c) Musyawarah, d) Pemberdayaan yang berpusat kepada kepala sekolah, dan adanya e) Manajemen Partisipatif kepada bawahan.

C. KERANGKA BERFIKIR

Secara garis besar kaitan gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja guru dapat dilihat dari paradigma sebagai berikut.



Keterangan:

X = Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Y = Kinerja Guru

Dari paradigma diatas dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja guru.

D. PENGUJIAN HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan pada kajian teori dan kerangka berfikir, maka peneliti mengajukan hipotesis yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri 27 Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian memegang peranan penting, karena salah satu ciri dari penelitian adalah terdapatnya suatu metode yang tepat dan sistematis sebagai penentu arah yang tepat dalam pemecahan masalah. Ketepatan pemilihan metode merupakan syarat yang penting agar mendapatkan hasil yang optimal.

Metode penelitian pendidikan menurut Sumanto dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.³⁹

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Metode korelasional, menjelaskan hubungan antara variable. Penelitian korelasional harus memeriksa dua variable yang memiliki nilai kontinu. Suatu penelitian korelasional dapat menyelidiki hubungan antara motivasi dan prestasi akademik-keduanya merupakan variable kontinu.⁴⁰

Kemudian menurut Sumanto (2014) penelitian korelasi berkaitan dengan pengumpulan data untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dan seberapa tingkat hubungannya. Sehingga metode penelitian ini sangat tepat untuk digunakan meneliti permasalahan yang ada.⁴¹

³⁹Sumanto. (2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service). hal. 2.

⁴⁰Syaukani. (2015). *Metode Penelitian Pedoman Praktis Penelitian dalam Bidang Pendidikan*. Bandung: Perdana Publishing. hal. 5.

⁴¹Sumanto. (2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service). hal. 197.

B. Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di SMP N 27 Medan Jl. Pancing bersebelahan dengan kampus UNIMED waktu pelaksanaan pada tanggal 3 Maret sampai 27 April 2018.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri atas objek subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴² Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMP N 27 Medan yang berjumlah 47 orang.

2. Sample

Sample adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sample terjadi bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut. Misalnya karena keterbatasan dana ,tenaga dan waktu ,maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa yang diketahui dari sample tersebut,kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi,untuk itu yang diambil dari populasi harus betul-betul refresentif (mewakili) populasi.⁴³

Arikunto berpendapat bahwa “Apabila subjecknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi

⁴² Indra Jaya. (2013). *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. Bandung: CitaPustaka Media Perintis. hal. 20.

⁴³ Isran Rasyid Karo-karo, (2013) *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 32.

ika jumlah subjeknya lebih besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.⁴⁴

Berdasarkan pendapat diatas sampel penelitian ini ditetapkan berdasarkan ketentuan, maka sampel penelitian adalah sampel total keseluruhan populasi disebabkan karena jumlahnya kurang dari 100. Maka penelitian ini disebut sebagai penelitian total sampling dengan jumlah sampel 47 orang guru di SMP Negeri 27 Medan.

D. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variable atau kontrak dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variable tersebut.⁴⁵

1. Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah merupakan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin (leader) dalam memajukan pendidikan yang bermutu dan berkualitas. Gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah adalah memampuan mempengaruhi orang lain (guru) agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang dilakukan, ditentukan antara bersama pemimpin dan bawahan (guru, Karyawan). Data gaya kepemimpinan diungkapkan oleh guru itu sendiri sebagai sumber dengan menggunakan data angket. Indikator gaya kepemimpinan dapat dilihat dari 1). Kemampuan Berkoordinasi 2). Kemampuan Dalam

⁴⁴ Suharsimi Arikunto,(2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rhineka Cipta,2006, hal. 131.

⁴⁵ Moh Nazir, (2003), *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, hal.126.

memotivasi 3). Kemampuan berkomunikasi 4). Kemampuan dalam pemecahan konflik 5). Mengambil Keputusan.

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Partisipatif (X)

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X)	1. Kemampuan Berkoordinasi	1,2,3,5	4
	2. Kemampuan memotivasi	7,9,10,11,12,13,15	7
	3. Kemampuan dalam pemecahan konflik	16,18,19,20,21,22	6
	4. Kemampuan dalam pengambilan keputusan	23,24,25,26,27,28,29,30	8
Jumlah			25

2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan tanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingan dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru adalah hasil/keluaran dari sesuatu proses atau kemampuan aplikasi kerja guru dalam wujud nyata, yaitu pekerjaan atau rangkaian kegiatan yang dilakukan guru dalam tugas keguruannya. Berdasarkan teori maka variabel ini dapat diukur melalui.

3.2 Tabel
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Kinerja Guru (Y)	1. Membuat Rencana Pembelajaran	1,2,4,5,6,7,8,9,	8
	2. Melaksanakan Rencana Pelajaran	10,12,13,14,15,16,17	7
	3. Hubungan antar pribadi	18,20,21,22,23	5
	4. Melaksanakan Evaluasi	24,25,27,28,29	5
Jumlah			25

E. Instrument Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi yaitu pengamatan langsung terhadap kegiatan pelaksanaan pendidikan di SMP Negeri 27 Medan, guna untuk mendapatkan data yang diperlukan terkait dengan penelitian⁴⁶

2. Angket

Angket Untuk mendapatkan data dari lapangan penelitian maka digunakan alat pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket, dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternatif jawaban dengan skala *likert* kepada para guru penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah:

1. Sebanyak 25 item untuk variabel Kinerja Guru
2. Sebanyak 25 item untuk variabel Kepemimpinan Partisipatif

Untuk masing-masing item angket dari masing-masing variabel penelitian memiliki 4 alternatif pilihan jawaban yang masing-masing juga memiliki bobot atau skor jawaban. Untuk skor jawaban dikemukakan pada tabel sebagai berikut.

⁴⁶ Huasaini Usman, (2013), *Metodologi Penelitian Sosial*, jakarata: Bumi Aksara, h.53.

Tabel 3.3
Sistem Penilaian Instrumen/Angket Penelitian

<i>Favourable</i> (Mendukung)	
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara tergantung dari tujuan penelitian, tersedia waktu, tenaga dan biaya. Untuk menghubungkan penelitian dengan unit analisisnya, maka dikembangkanlah instrument penelitian. Instrument penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data dari unit analisis sampel. Untuk mendapatkan data yang baik, instrument penelitian khususnya, angket dan tes harus memenuhi setidaknya syarat berikut:

1. Validitas

Istilah yang menggambarkan kemampuan sebuah instrument untuk mengukur apa yang ingin diukur. Validitas membicarakan kesahihan sebuah alat ukur untuk mengumpulkan data. Dengan demikian, maka alat pengukur harus memenuhi sejumlah kriteria berikut. Pertama instrument penelitian tersebut benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian. Syarat kedua yang harus dimiliki sebuah instrument penelitian yang baik adalah kemampuan membedakan data yang bersumber dari variable-variabel yang terlibat dalam penelitian. Instrument penelitian yang baik seharusnya mampu memperoleh data yang berbeda untuk tujuan yang berbeda pula. Instrument penelitian harus memiliki instrument yang

berbeda, untuk tujuan penggalan pengetahuan. Perhitungan validitas butir item menggunakan rumus *product moment* angka kasar yaitu: ⁴⁷

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

x = Skor butir

y = Skor total

r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor butir dan skor total

N = Banyak siswa

Kriteria pengujian validitas adalah setiap item valid apabila $r_{xy} > r_{tabel}$ (

r_{tabel} diperoleh dari nilai kritis r *product moment*)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 22 untuk Variabel X gaya kepemimpinan Partisipatif terangkum dalam tabel berikut ini.

**Tabel 3.4: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel X
Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0,732	0.288	Valid
2	Butir2	0.730	0.288	Valid
3	Butir3	0.330	0.288	Valid
4	Butir5	0.291	0.288	Valid
5	Butir7	0.494	0.288	Valid
6	Butir9	0.716	0.288	Valid
7	Butir10	0.453	0.288	Valid

⁴⁷ Indra Jaya. (2013). *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. Bandung: CitaPustaka Media Perintis. hal. 147

8	Butir11	0.297	0.288	Valid
9	Butir12	0.738	0.288	Valid
10	Butir13	0.307	0.288	Valid
11	Butir15	0.330	0.288	Valid
12	Butir16	0.453	0.288	Valid
13	Butir18	0.751	0.288	Valid
14	Butir19	0.762	0.288	Valid
15	Butir20	0.290	0.288	Valid
16	Butir21	0.494	0.288	Valid
17	Butir22	0.297	0.288	Valid
18	Butir23	0.307	0.288	Valid
19	Butir24	0.307	0.288	Valid
20	Butir25	0.732	0.288	Valid
21	Butir26	0.706	0.288	Valid
22	Butir27	0.494	0.288	Valid
23	Butir28	0.498	0.288	Valid
24	Butir29	0.307	0.288	Valid
25	Butir30	0.299	0.288	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 30 butir variabel X gaya kepemimpinan terdapat 25 butir instrument yang valid yakni 1,2,3 dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 5, yakni nomor butir 4,6, 8, dst. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan $dk(\text{derajat kebebasan}) = N-2$, dengan begitu $dk = 47-2 = 45$. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh r_{tabel} 0,288.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.4 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel x gaya kepemimpinan diatas, maka instrument yang digunakan

untuk variabel x gaya kepemimpinan dalam penelitian selanjutnya sebanyak 25 butir.

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel Y kinerja guru, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam table 3.5 berikut:

Tabel 3.5: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel Y Kinerja Guru

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0.654	0.288	Valid
2	Butir2	0.336	0.288	Valid
3	Butir4	0.348	0.288	Valid
4	Butir5	0.389	0.288	Valid
5	Butir6	0.563	0.288	Valid
6	Butir7	0.654	0.288	Valid
7	Butir8	0.294	0.288	Valid
8	Butir9	0.355	0.288	Valid
9	Butir10	0.654	0.288	Valid
10	Butir12	0.389	0.288	Valid
11	Butir13	0.476	0.288	Valid
12	Butir14	0.563	0.288	Valid
13	Butir15	0.348	0.288	Valid
14	Butir16	0.432	0.288	Valid
15	Butir17	0.502	0.288	Valid
16	Butir18	0.654	0.288	Valid
17	Butir20	0.502	0.288	Valid
18	Butir21	0.368	0.288	Valid
19	Butir22	0.336	0.288	Valid
20	Butir23	0.348	0.288	Valid
21	Butir24	0.502	0.288	Valid
22	Butir25	0,502	0.288	Valid
23	Butir27	0,654	0.288	Valid
24	Butir28	0,476	0.288	Valid
25	Butir29	0,336	0.288	Valid

Berdasarkan rangkuman uji validitas instrument variabel Y semangat kerja diatas menunjukkan instrument yang digunakan untuk penelitian selanjutnya sebanyak 25 butir.

2. Reabilitas

Mengukur sebuah variable pada suatu saat dan kelak juga dapat digunakan di waktu lain untuk mengukur variable yang sama. Reabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk tetap konsisten meskipun ada perubahan waktu. Kekonsistenan instrument penelitian amat diperlukan. Kita tidak mungkin mempercayai sebuah data yang dihasilkan oleh instrument penelitian yang hasilnya berubah-ubah. Instrument penelitian berbeda-beda.⁴⁸ Untuk menguji reliabilitas tes berbentuk uraian, digunakan rumus alpha yang dikemukakan oleh Arikunto yaitu : ⁴⁹

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas yang dicari

$\sum \sigma_i^2$: Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 : Varians total

n : Jumlah soal

N : Jumlah responden

Dengan kriteria reliabilitas tes :

⁴⁸ Syahrur & Salim. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media. h. 131-135.

⁴⁹ Suharsimi Arikunto. 2007. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara. h.109

$r_{11} \leq 0,20$ reliabilitas sangat rendah (SR)

$0,20 < r_{11} \leq 0,40$ reliabilitas rendah (RD)

$0,40 < r_{11} \leq 0,60$ reliabilitas sedang (SD)

$0,60 < r_{11} \leq 0,80$ reliabilitas tinggi (TG)

$0,80 < r_{11} \leq 1,00$ reliabilitas sangat tinggi (ST)

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 22 untuk Variabel X dan variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebagaimana terangkum dalam tabel 3.6 berikut ini:

Tabel 3.6: Nilai *Cronbach's Alpha* Variabel X dan Y

No.	Variabel	Nilai Koefisien Alpha
1.	Kepemimpinan Partisipatif	0.74
2.	Kinerja Guru	0.74

Berdasarkan tabel 3.6 terlihat bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif diperoleh koefisien reabilitas sebesar 0,74 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kaplan dalam eko putro widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70.⁵⁰ Dengan demikian angket variabel gaya kepemimpinan adalah reliabel. Untuk reabilitas angket variabel kinerja guru sebesar 0,74 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kalpan dalam Eko Putro Widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70. Dengan demikian angket variabel semangat kerja adalah reliabel. Dengan demikian kedua angket variabel diatas dinyatakan reliabel.

⁵⁰ S. Eko Putro Widoyoko. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. hal. 165.

F. Uji Kecenderungan Data

Untuk mengidentifikasi tingkat kecenderungan kompetensi profesionalisme (X) dan kinerja guru (Y) digunakan rata-rata skor ideal (M_i) dan standart deviasi ideal (S_{Di}). Adapun pengujian kecenderungan variabel sebagai berikut :

M_i adalah rata-rata skor ideal dihitung dengan menggunakan rumus :

$$M_i = \frac{\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}}{2}$$

2

S_{Di} adalah standar deviasi ideal di hitung dengan menggunakan rumus :

$$S_{Di} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{2}$$

Tabel 3.7 Uji Kecenderungan Data

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
$M_i + 1.5 S_{Di} <$	Fo1	Fr1	Tinggi
$M_i \text{ s/d } M_i + 1.5 S_{Di}$	Fo2	Fr2	Cukup
$M_i - 1.5 S_{Di} \text{ s/d } M_i$	Fo3	Fr3	Kurang
$< M_i - 1,5 S_{Di}$	Fo4	Fr4	Rendah
Jumlah	N		

G. Teknik Analisis Data

Agar data penelitian diperoleh dapat dipakai dengan menggunakan rumus statistika, pada uji hipotesis penelitian yang menerapkan rumus korelasi product moment, maka terlebih dahulu memenuhi pesyaratan analisis. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah untuk mengetahui apakah data penelitian sudah mempunyai sebaran normal dan homogen serta untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X) linear terhadap data variabel terikat (Y). untuk itu dilakukan uji normalitas, homogenitas, dan lineritas.

1. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah sampel berdistribusi normal atau tidak digunakan uji Kolmogorof-Smirnov. Langkah-langkahnya sebagai berikut:⁵¹

a. Mencari bilangan baku

Untuk mencari bilangan baku, digunakan rumus:

$$Z_1 = \frac{X_1 - \bar{X}}{S}$$

Keterangan :

\bar{X} = rata-rata sampel

S = simpangan baku (standar deviasi)

a. Menghitung Peluang $S_{(z_1)}$

b. Menghitung Selisih $F_{(z_1)} - S_{(z_1)}$, kemudian harga mutlakanya

c. Mengambil L_0 , yaitu harga paling besar diantara harga mutlak. Dengan

kriteria H_0 ditolak jika $L_0 > L_{\text{table}}$

2. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji homogenitas varians dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan perbandingan varian terbesar dengan varian terkecil dengan cara membandingkan dua buah varian dari variabel penelitian, dengan menggunakan rumus homogenitas perbandingan varians sebagai berikut:⁵²

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

⁵¹ Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis, h. 252-253.

⁵² *Ibid*, h.261

Nilai F_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang diambil dari tabel distribusi F dengan dk penyebut = $n - 1$ dan dk pembilang = $n - 1$.

1. Dimana n pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terbesar, sedangkan n pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terkecil. Dengan kriteria H_0 ditolak (tidak homogen) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 diterima (homogen) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

3. Uji Linieritas dan Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

\hat{Y} = dibaca Y topi yaitu subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y bila $X = 0$ (harga konstan atau konstanta)

b = koefisien regresi atau arah hubungan apakah positif atau negative, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk mencari nilai a dan b dapat digunakan rumus sebagai berikut:⁵³

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

⁵³ Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis, h. 224.

4. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru di SMP N 2 Gebang, Kabupaten Langkat dilakukan dengan teknik kolerasi ganda dengan membandingkan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru.

Adapun hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_a : Terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru.

H_o : Tidak terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru.

Adapun kriteria- kriteria pengujian hipotesis ini adalah jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka H_o ditolak dan H_a diterima atau tidak terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru, dan jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka H_o diterima dan H_o diterima atau terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru. Dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

F. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu: variabel kepemimpinan partisipatif (X), dan variabel kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 5. Berikut ini Tabel 4.1 ditampilkan perhitungan statistik dasar kedua data variabel tersebut.

Tabel 4.1: Statistik Dasar

		Kepemimpinan Partisipatif	Kinerja Guru
N	Valid	47	47
	Missing	0	0
Mean		61.34	62.57
Std. Error of Mean		1.889	1.949
Median		60.00	63.00
Mode		54	48 ^a
Std. Deviation		12.949	13.361
Variance		167.664	178.511
Range		51	48
Minimum		39	38
Maximum		90	86
Sum		2883	2941

G. Analisa Deskriptif

a. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X)

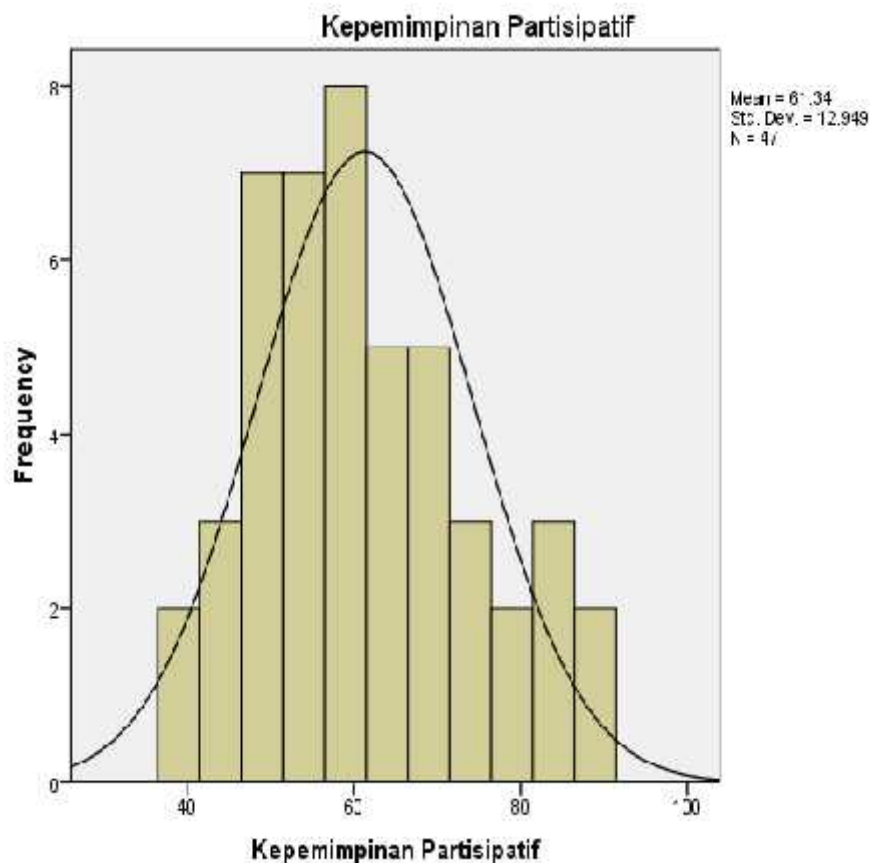
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kepemimpinan partisipatif tugas dari data yang diperoleh skor terendah adalah 39 dan yang tertinggi adalah 90. Rata-rata 61,34 simpangan baku 12,949 median 60,00, dan mode 54. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kepemimpinan partisipatif dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Partisipatif

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	39 - 44	2	4,3 %
2	45 - 50	9	19,0 %
3	51 - 56	8	17,0%
4	57 - 62	8	17,0%
5	63 - 68	6	12,8%
6	69 - 74	6	12,8%
7	75 - 80	3	6,4%
8	81- 86	3	6,4%
9	87- 92	2	4,3%
Jumlah		47	100%

Tabel 4.2. di atas menunjukkan sebaran skor kepemimpinan partisipatif tugas sebanyak 19 orang (40,3%) berada di bawah rata-rata kelas, 8 orang (17,0%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 20 orang (42,7 %) di atas rata-

rata. Berdasarkan data di atas maka kepemimpinan partisipatif tugas umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.3 berikut.



Gambar 4.1: Histogram Kepemimpinan partisipatif

Histogram 4.1 pola histogram tampak mengikuti kurva normal, meskipun ada beberapa data yang tampak outlier, namun secara garis besar distribusi data mengikuti kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kinerja guru dari data yang diperoleh skor terendah adalah 38 dan yang tertinggi adalah 86 . Rata-rata 62,57, simpangan baku 13,361, median 63,00 dan modus 48. Sebaran data ini

menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variable kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut.

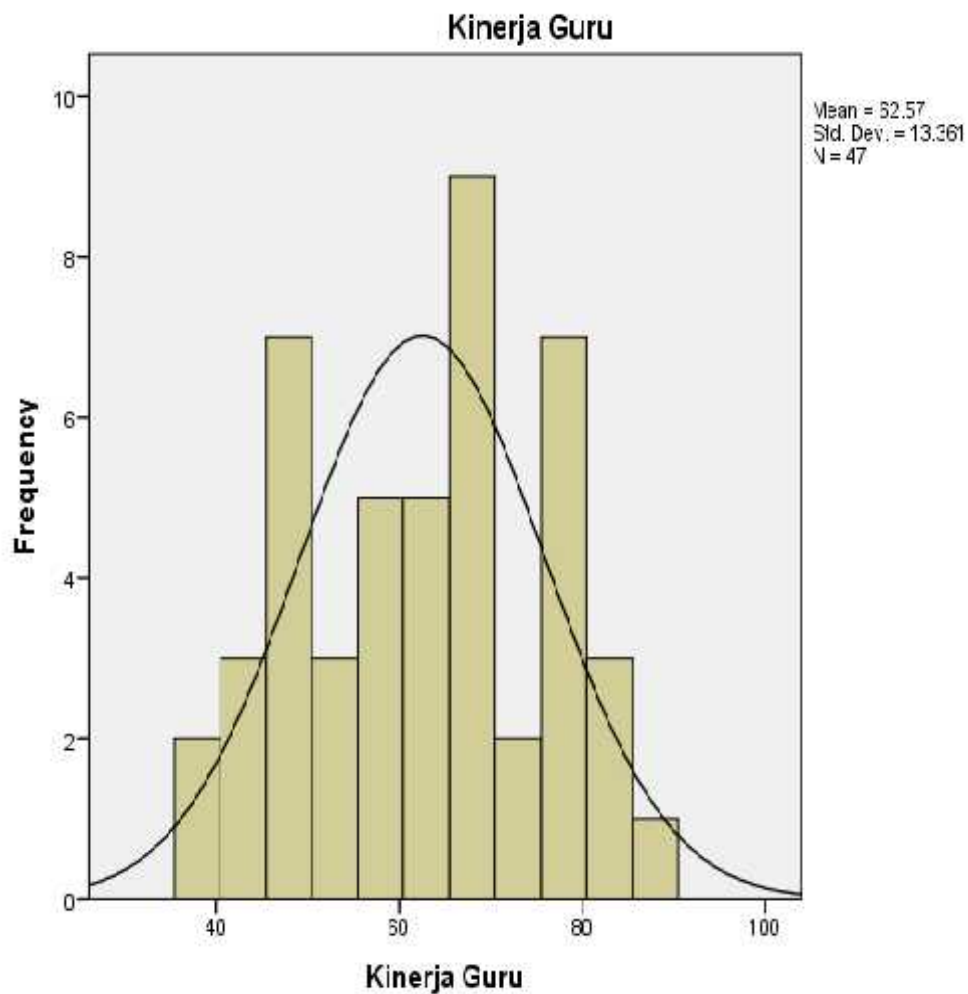
Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	38-43	5	10,6%
2	44-49	5	10,6%
3	50-56	6	12,8%
4	57-62	6	12,8%
5	63-68	10	21,3%
6	69-74	3	6,4%
7	75-80	8	17,0%
8	81-86	4	8,5%
Jumlah		47	100%

Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor kinerja guru sebanyak 10 orang (21,3%) berada pada rata-rata kelas interval, 15 orang (31,9%) berada di atas kelas interval dan sebanyak 22 orang (46,8%) di bawah rata-rata. Berdasarkan

data di bawah maka kinerja guru umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut.

Gambar 4.2: Histogram Kinerja Guru



Histogram 4.2 pola histogram tampak mengikuti kurva normal, meskipun ada beberapa data yang tampak outlier, namun secara garis besar distribusi data mengikuti kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

H. Uji Kecenderungan data

Untuk mengidentifikasi tingkat kecenderungan kepemimpinan partisipatif (X) dan kinerja guru (Y) digunakan rata-rata skor ideal (M_i) dan standart deviasi ideal (S_{Di}). Adapun pengujian kecenderungan variabel sebagai berikut:

M_i adalah rata-rata skor ideal dihitung dengan menggunakan rumus:

$$M_i = \frac{\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}}{2}$$

S_{Di} adalah standar deviasi ideal di hitung dengan menggunakan rumus:

$$S_{Di} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{6}$$

Berikut hasil dari uji kecenderungan data dari dua variable:

1. Uji Kecenderungan Data Kepemimpinan Partisipatif (X)

$$M_i = \frac{(24 \times 4) + (24 \times 1)}{2} = 60$$

$$S_{Di} = \frac{(24 \times 4) - (24 \times 1)}{6} = 12$$

Sehingga diperoleh :

1. Kategori tinggi = ($M_i + 1,5D_i$) sampai dengan ke atas = $60 + 1,5(12) = > 78$
2. Kategori sedang = (M_i) sampai ($M_i + 1,5D_i$) = 60 sampai 78
3. Kategori rendah = ($M_i - 1,5D_i$) sampai dengan (M_i) = $60 - 1,5(12) = 42$,
berarti 42 sampai 60
4. Kategori kurang = ($M_i - 1,5D_i$) sampai dengan kebawah = $60 - 1,5(12) = < 42$

Berdasarkan dari harga-harga M_i dan S_{Di} diperoleh tingkat kecenderungan Kepemimpinan Partisipatif (X) sebagai berikut:

Tabel 4.4 Tingkat Kecenderungan Kepemimpinan Partisipatif (X)

Kelompok	F Observasi	F Relatif (%)	Kategori
78 keatas	7	15%	Tinggi
60 – 78	15	32,0%	Sedang
42 – 60	24	51,0%	Rendah
< 42- kebawah	1	2,0%	Kurang
Jumlah	47	100%	

Hasil dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif termasuk dalam kategori rendah sebanyak 24 responden dengan 51,0% frekuensi relatif.

2. Uji Kecenderungan Data Kinerja Guru (Y)

$$Mi = \frac{(24 \times 5) + (24 \times 1)}{2} = 60$$

$$SDi = \frac{(24 \times 4) - (24 \times 1)}{6} = 18$$

Sehingga diperoleh:

1. Kategori tinggi = $(Mi + 1,5Di)$ sampai dengan ke atas = $60 + 1,5(12) = >78$
2. Kategori sedang = (Mi) sampai $(Mi + 1,5Di) = 60$ sampai 78
3. Kategori rendah = $i - 1,5Di$ sampai dengan $(Mi) = 60 - 1,5(12) = 42$, berarti 42 sampai 60
4. Kategori kurang = $(Mi - 1,5Di)$ sampai dengan kebawah = $60 - 1,5(12) = < 42$

Berdasarkan dari harga-harga Mi dan Sdi diperoleh tingkat kecenderungan kinerja guru (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.5 Uji Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (Y)

Kelompok	F Observasi	F Relatif (%)	Kategori
78 keatas	7	15,0%	Tinggi
60– 78	20	42,5%	Sedang
42 – 60	17	36,1%	Rendah
< 42- kebawah	3	6,4%	Kurang
Jumlah	47	100%	

Hasil dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa variabel kinerja guru termasuk dalam kategori sedang sebanyak 20 responden 42,5 %.

I. Pengujian Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni: 1) uji normalitas masing-masing data, 3) uji linieritas, dan 4) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogororof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05, maka distrubusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas > 0,05, maka distrubusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.6: Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Kepemimpinan Partisipatif (X)	0,092	0.200	Normal
Kinerja Guru (Y)	0,094	0,020	Normal

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X sebesar 0,092, dan nilai probabilitas Y sebesar 0,094. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran $>$ dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut:

- 1) H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- 2) H_1 : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah:

- 1) Terima H_0 : Jika nilai $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} .
- 2) Terima H_1 : Jika nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan Partisipatif (X), terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) terangkum dalam di bawah ini:

Tabel 4.7: Rangkuman Uji linearitas Kepemimpinan Partisipatif (X)

Terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.142	1	65.142	.360	.552 ^b
	Residual	8146.348	45	181.030		
	Total	8211.489	46			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) dengan variabel kinerja guru (Y) diperoleh angka $F_h = 0,36 < F_t = 2,014$ pada signifikansi $0,552 > 0,05$. Harga signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan $\hat{Y} = 56,937 + 0,092 X_1$.

3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji chi kuadrat Bartlett. Pengujian hipotesis homogenitas data adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 : data populasi homogen
- 2) H_1 : data populasi tidak homogen

Sementara itu kriteria pengambilan keputusan yang berlaku dalam pengujian ini adalah :

- 1) Terima H_0 : Jika nilai chi kuadrat hitung $<$ chi kuadrat tabel
- 2) Terima H_1 : Jika nilai chi kuadrat hitung $>$ chi kuadrat tabel

Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

Tabel 4.8: Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y

	Kepemimpinan Partisipatif	Kinerja Guru
Chi-Square	11.702 ^a	9.872 ^b
Df	30	32
Asymp. Sig.	.999	1.000

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 11,702, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 30$ diperoleh besaran 18,5. Dengan demikian H_0 untuk variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) dapat diterima karena chi kuadrat hitung $<$ dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05. Untuk variabel Kinerja diperoleh besaran chi kuadrat hitung 9,872 sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 32$ diperoleh besaran 18,5. Dengan demikian H_0 untuk variabel kinerja guru dapat diterima karena chi kuadrat hitung $<$ dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis regresi telah terpenuhi.

4. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yakni Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru digunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9: Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) dengan Kinerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.089 ^a	.008	-.014	13.455

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,089 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,008 yang memberikan makna bahwa Kepemimpinan Partisipatif (X) memberikan hubungan sebesar $0,008 \times 100\% = 0,8\%$ terhadap Kinerja Guru (Y).

Tabel 4.10 Uji Keberartian Korelasi**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.937	9.600		5.931	.000
	Kepemimpinan Partisipatif	.092	.153	.089	.600	.552

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan Partisipatif dan Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 5,931$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,014$. Oleh karena $t_{hitung} (5,931) > t_{tabel} (2,014)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel Kepemimpinan partisipatif dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis korelasi $\hat{Y} = 56,937 + 0,092 X_1$, persamaan garis korelasi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Partisipatif meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar $0,092 + 56,937 = 57,029$ satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Partisipatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja Guru, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

J. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian yang telah dilakukan kepemimpinan partisipatif tugas sebanyak 8 orang (17%) berada di bawah rata-rata kelas, 20 orang (42,7%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 19 orang (40,3%) di atas rata-rata. kinerja guru sebanyak 10 orang (21,3%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 15 orang (31,9%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 22 orang (46,8%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka produktivitas umumnya berada di atas rata-rata.

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat dan signifikan antara Kepemimpinan Partisipatif (X) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0.089 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.008 yang memberikan makna bahwa Gaya Kepemimpinan (X) memberikan hubungan sedang sebesar $0.008 \times 100 \% = 0,8 \%$ terhadap Kinerja guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 5,931$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,014$. Oleh karena $t_{hitung} (5,931) > t_{tabel} (2,014)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Partisipatif dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis korelasi $\check{Y} = 56,937 + 0,092 X_1$., persamaan garis korelasi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Partisipatif meningkat

sebesar satu unit maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar $0,092 + 56,937 = 57,029$ satuan.

a. Kepemimpinan Partisipatif

Teori ini menjelaskan bahwa kemampuan manager memimpin tergantung bagaimana ia bisa melibatkan bawahan (guru) dalam proses manajemen dan pengambilan keputusan. Kepemimpinan partisipatif ini melahirkan orang-orang yang benar-bener selalu bisa diandalkan. Orang-orang yang merasa mampu untuk bekerja dengan baik akan selalu mencari dan mencari apa mereka mersa dilibatkan atau tidak.⁵⁴

Menurut Wibowo Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan partisipatif dalam organisasi sangat mempengaruhi kinerja guru. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan guru, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memperdayakan pekerjaanya, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya yang menjadi bawahannya.⁵⁵

b. Kinerja Guru

Sangatlah penting kinerja guru itu diperhatikan serta diwujudkan oleh orang-orang yang berkaitan dengan lembaga pendidikan atau sekolah, khususnya kepala sekolah sebagai pimpinan disekolah tersebut, karena jika kinerja guru tinggi atau memuaskan, maka guru akan berdampak pada semua komponene yang ada di lembaga tersebut. dengan semangat, giat dan efektif, serta dengan rela direncanakan atau dengan kata lain tingkat kinerja guru akan meningkat dan sekolah pun akan memiliki keefektifan yang tinggi pula dalam proses pembelajaran

⁵⁴ Nasrul Syakur Chaiago, (2011), *Manajemen Organisasi*, Medan: Citapustaka Media Perintis, hal. 79.

⁵⁵ Wibowo, (2010), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, hal.180.

Menurut Mulyasa kinerja guru adalah kemampuan melakukan tugas mengajar yang meliputi, membuat rencana pembelajaran, melaksanakan rencana pembelajaran, mengembangkan hubungan antar pribadi dan melaksanakan evaluasi.⁵⁶

Dengan demikian untuk dapat meningkatkan kinerja guru diperlukan kepemimpinan yang partisipatif. Jika kinerja dan kepemimpinannya baik maka akan semakin baik pula kinerjanya.

c. Hubungan Kepemimpinan Partisipatif Dengan Kinerja Guru

Temuan didapat yaitu yakni Kepemimpinan Partisipatif menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru di SMP Negeri 27 Medan dengan besar koefisien korelasi 0,80.

Kepemimpinan Partisipatif dapat menciptakan kerja sama yang baik, memotivasi para guru merasa ikut memiliki organisasi. Kepemimpinan partisipatif akan mendorong kinerja guru semakin baik. Gaya kepemimpinan kepala sekolah ikut menentukan dalam pembentukan kinerja guru tempat di bekerja karena potensi guru dituntut untuk dapat menjalin kerja sama dengan rekan kerja dalam menyusun perangkat pembelajaran yang akan disampaikan kepada anak didiknya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan guru akan menimbulkan iklim komunikasi yang baik guna mendukung para guru untuk menyampaikan ide-ide yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Atas dasar ini maka untuk dapat meningkatkan kinerja guru maka harus adanya kepala sekolah yang menggunakan kepemimpinan partisipatif dengan demikian maka kinerja guru akan meningkat.

⁵⁶Mulyasa, (2013), *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal.103.

K. Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya:

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan Kinerja Partisipatif, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan Kinerja Guru .
2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sesempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi bisa dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Partisipatif yang dicapai di SMP Negeri 27 Medan memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 61,34 dengan kecenderungan data pada frekuensi observasi sebanyak 24 responden dan persentase sebesar 51,%. Artinya bahwa kepemimpinan partisipatif di SMP Negeri 27 Medan termasuk dalam kategori Rendah .
2. Kinerja guru yang dicapai di SMP Negeri 27 Medan memiliki nilai rata-rata (mean) 62,57 dengan kecenderungan data pada frekuensi observasi sebanyak 20 responden dan persentase sebesar 42,5%. Artinya bahwa kinerja guru SMP Negeri 27 Medan termasuk dalam kategori sedang.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan partisipatif dengan kinerja guru di SMP Negeri 27 Medan sebesar $r_{xy} = 0,80$ pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ $r_{tab} = 0,288$ dengan $N = 47$. Artinya bahwa hubungan antara variabel X dan Y memiliki hubungan yang kuat dengan korelasi sebesar 0.80.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima. Namun demikian, penelitian ini memberikan implikasi untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan beberapa upaya yang mesti diperhatikan berkaitan dengan variabel penelitian bebas ini (gaya kepemimpinan partisipatif) yang perlu mendapat perhatian khusus dari semua bagian pihak dari SMP untuk masa-masa yang akan mendatang.

Beberapa persoalan yang mesti mendapat perhatian serius adalah untuk variabel gaya kepemimpinan Partisipatif adalah meliputi kemampuan mengkoordinasi dan pemcahan masalah sesuai yang gugur dalam uji validitas. Untuk gaya kepemimpinan berkoordinasi dengan cara meningkatkan kedisplin guru dalam memasuki kelas dan kehadiran dikelas tepat waktu. Sedangkan untuk pemecahan masalah dengan cara memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengeluarkan pendapat, ide-ide dan keluhan dan harapan guru.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka sebagai tindak lanjut penelitian disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk pengawas pendidikan agar lebih memberikan bimbingan dan motivasi bagi kepala sekolah agar dapat memimpin sekolah dengan baik serta memberikan motivasi bagi para guru-guru disekolah agar meningkatkan kinerja para guru.
2. Kepala Sekolah lebih membina dan memberikan pengawasan dan kepada para guru yang ada disekolah agar meningkatkan kinerja guru para guru sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk sekolah.

3. Serta guru dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Kepada peneliti yang lain dapat meneliti hal ini di sekolah-sekolah lainnya pada pokok pembahasan yang sama dan dengan rumusan masalah yang lebih signifikan lagi. Dengan harapan dapat mengatasi masalah dan juga memperluas pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta. 2006.
- Chairunnisa, Connie. *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*. Jakarta: Rajawali Pres. 2016.
- Dadang Sudirno, (2017), “Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Birokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Majalengka”, *Jurnal Medtek*, Vol. 4 No 1 [online], Diakses[04 februari 2018].
- Fauziah Nurhakim, (2015), “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Demokratik dengan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Di Desa Karang Asih”, *Jurnal Pedagogik*, Vol. 3 No 1, [online], [http : //](http://) Diakses [04 Februari 2018].
- Hary Susanto, (2012), “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan”, *Jurnal Pendidikan Vokasi*, vol 2. 16 halaman, [online], [http://journal. Uny .ac.id/i..hp/jpv/article/view/1028](http://journal.uny.ac.id/i.php/jpv/article/view/1028), Diakses [3 Februari 2018].
- Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara. 2013.
- Indra Jaya. *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. Bandung: CitaPustaka Media Perintis. 2013.
- Jaya, Indra. *Statistik Penelitian untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. 2010.
- Jimmy Rumengan. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. 2013.
- Kunandar, *Guru Profesional*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2007.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Press. 2014.
- Moh Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Mulyasa. E. *Standar Kompetensi Guru Dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya. 2008.
- Nata, Abuddin, *Perspektif Islam Tentang Pola Hubungan Guru Dan Murid*, Jakarta: Raja Grafindo, 2001.

- Nathanael, *Variabel Penentu Kepemimpinan Pendidikan Kejuruan*, Unimed press. 2013.
- Raddana, (2013), “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA N DI NTB”, *Jurnal Adminitrasi Publik*, Vol.11, No 2 [online], 11 halaman, [http:// Jurnal. Untag-sby.ac.id/index.php/dia/article/view/303](http://Jurnal.Untag-sby.ac.id/index.php/dia/article/view/303), Diakses [03 Februari 2018].
- Rasyid,Irsan. *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013.
- Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan Strategi Menuju Sekolah Efektif*, Cahaya Ilmu, 2010.
- S. Eko Putro Widoyoko. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2012.
- Suhardiman, Budi *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta. 2002.
- Suharsimi Arikounto. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Sumanto. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service). 2014.
- Sunarso dan Sumadi, (2017), “Analisis Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan”, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 2 No.1, [online], [http :// ejurnal. Unisri.ac.id./index.php/Manajemen/article/view/81](http://ejurnal.Unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/81), Diakses [04 Februari 2018].
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2014.
- Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru . Konsep, Strategi Dan Implementasi*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2016.
- Syahrum & Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media. 2013.
- Syahrum & Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media. 2013.
- Syakur, Nasrul. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. 2011.

Syaukani. *Metode Penelitian Pedoman Praktis Penelitian dalam Bidang Pendidikan*. Bandung: Perdana Publishing. 2015.

LAMPIRAN 1

ANGKET SEBELUM DI VALIDKAN

Angket Penelitian

A. Identitas Responden

Nama :(boleh tidak diisi)

Tugas Mengajar pada Mata Pelajaran :

*) *coret yang tidak perlu*

B. Petunjuk Pengisian

Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Kepemimpinan Partisipatif

No	Pernyataan	TS	KS	S	SS
A	<i>Kemampuan berkoordinasi</i>				
1	Kepala sekolah dalam keseharian mampu menciptakan hubungan baik dengan guru dan staf sekolah sehingga menimbulkan keharmonisan dalam bekerja.				
2	Kepala sekolah mampu menjalin kerja sama dengan guru				
3	Kepala sekolah dalam melaksanakan tugas, mengajak, mendorong guru untuk diajak kerjasama menjalankan visi dan misi sekolah.				
4	Kepala sekolah mendelegasikan wewenang dalam hal administrasi sekolah kepada tata usaha maupun guru.				
5	Kepala sekolah mendelegasikan sebagian wewenang yang diperlukan kepada guru untuk melaksanakan tugas di sekolah dengan tepat.				
B	<i>Kemampuan dalam memotivasi</i>				
6	Kepala sekolah memotivasi guru dalam menyusun, menyajikan, mengevaluasi programpengajaran.				
7	Kepala sekolah selalu memberikan reward untuk guru agar termotivasi dan memiliki semangat kerja.				

8	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dan staf untuk melaksanakan tugas mengajar.				
9	Kepala sekolah berkepribadian baik dan mampu memotivasi guru serta menjadi teladan dalam pelaksanaan tugas.				
10	Kepala sekolah menjalin komunikasi dengan guru dan karyawan dalam rapat sekolah maupun diluar rapat.				
11	Kepala sekolah menjalin komunikasi dengan guru berkaitan dengan PBM, membuat kisi-kisi ujian akhir sekolah.				
12	Pilihan kata dan gaya bahasa yang dipakai kepala sekolah untuk berkomunikasi (berbicara) dalam rapat sekolah, rapat komite sekolah (formal) sudah baik.				
13	Kemampuan berkomunikasi kepala sekolah di luar rapat (informal) sangat baik sehingga mudah dimengerti kepada guru.				
14	Kemampuan komunikasi kepala sekolah mudah dimengerti, teratur dan sistematis dengan guru dan karyawan serta terjalin komunikasi yang rutin berkaitan dengan sekolah.				
15	Kepala sekolah menjalin komunikasi dengan kepala dinas pendidikan, staf dinas pendidikan, orang tua/wali murid, alumni, kelompok kepala sekolah dan lain-lain.				
C	<i>Kemampuan dalam pemecahan konflik</i>				
16	Kepala sekolah mampu menganalisa permasalahan di sekolah.				
17	Kepala sekolah konsisten dan menentukan skala prioritas dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi sekolah.				
18	Kepala sekolah menjadi penengah dalam permasalahan				
19	Kepala sekolah melibatkan dan mendamaikan				

	yang memiliki konflik				
20	Kepala sekolah bersikap kooperatif dalam menyelesaikan masalah kesulitan guru dalam PBM, maupun kesiswaan.				
21	Kepala sekolah membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi siswa.				
22	Kepala sekolah mengajak Bapak/Ibu untuk bertukar pendapat dan berunding terkait permasalahan yang terjadi di sekolah. 22. Kepala sekolah berusaha memberikan bimbingan apabila Bapak/Ibu menghadapi permasalahan.				
D	<i>Kemampuan pengambilan keputusan</i>				
23	Dalam rapat sekolah, kepala sekolah mampu memberikan pendapat dan keputusan kepada bawahan.				
24	Dalam pengambilan keputusan Kepala sekolah menghargai pendapat/aspirasi dan mempertimbangkan masukan bawahan.				
25	Kepala sekolah melibatkan bawahan dalam hal ini guru, karyawan dan staf dalam pengambilan keputusan				
26	Bapak/Ibu merasa puas terhadap proses pengambilan keputusan yang dilakukan kepala sekolah terhadap kebijakan yang berkaitan dengan sekolah				
27	Kepala sekolah mampu melaksanakan pengambilan keputusan dengan cepat				
28	Kepala sekolah menghargai setiap pendapat dari bawahan				
29	Kepala sekolah ikut ambil bagian dan menyaring aspirasi guru dalam pengambilan keputusan				
30	Kepala sekolah mampu melaksanakan pengambilan keputusan dengan tegas dan tepat sasaran.				

KINERJA GURU

Pernyataan	TS	KS	S	SS
A. Membuat Rencana Pembelajaran				
1. Sebelum mengajar saya menyiapkan rencana pembelajaran				
2. Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan awal siswa				
3. Setiap pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang diterapkan oleh sekolah				
4. Saya berusaha menguasai materi sebelum melaksanakan pembelajaran				
5. Dalam melaksanakan tugas, saya mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya.				
6. Dalam melaksanakan tugas, saya percaya dan mantap terhadap kemampuan sendiri.				
7. Saya selalu mencari bahan materi untuk latihan anak didik saya.				
8. Bahan materi yang saya gunakan untuk latihan anak didik saya, biasanya saya peroleh dari bahan-bahan ujian yang telah lalu.				
9. Sebelum saya menyampaikan materi kepada siswa saya, saya selalu menanyakan apakah mereka siap untuk menerima materi.				
B. Melaksanakan Rencana Pembelajaran				
10. Apabila mengalami kesulitan, siswa didik saya selalu bertanya mengenai materi yang tidak mereka pahami.				
11. Siswa selalu dapat menerima dan merespon materi yang telah disampaikan kepada mereka.				
12. Dalam melaksanakan tugas saya berusaha memperoleh hasil maksimal.				
13. Dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran sesuai materi pembelajaran.				
14. Jika tidak tersedia pembelajaran di sekolah, saya berusaha membuat sendiri.				
15. Soal-soal yang diberikan untuk siswa, saya ambil dari bank soal yang sudah ada dan sudah pernah saya ajarkan.				
16. Dalam melaksanakan tugas, saya menggunakan berbagai media atau alat peraga untuk menarik perhatian siswa.				

17. Saya berusaha tuk membangun imajinasi siswa dan mendorong siswa dan mendorong siswa agar mampu berimprovisasi dengan berbagai metode pengajaran.				
C. Hubungan Antar Pribadi				
18. Untuk menilai pemahaman siswa terhadap materi yang saya sampaikan, saya selalu melakukan latihan ualangan secara berkala.				
19. Setelah saya selesaikan menyampaikan materi, saya selalu bertanya kepada siswa mengenai materi yang telah saya sampaikan.				
20. Untuk menilai wujud pemahaman siswa terhadap materi yang telah saya sampaikan, saya selalu membuka Tanya jawab kepada siswa.				
21. Dalam melaksanakan tugas, saya mentaati kode etik pendidikan.				
22. Dalam malaksanakan tugas, saya mengikuti disiplin pegawai yang diatur oleh pemerintah dan menerapkan disiplin diri pemerintahan dan menerapkan disiplin diri kepada peserta didik maupun kepada diri sendiri.				
23. Saya mampu melaksanakan tugas tanpa pengawasan langsung dari atasan.				
D.Melaksanakan Evaluasi				
24. Saya berupaya menjaga tutur kata agar tidak membuat contoh buruk pada siswa.				
25. Dalam melaksanakan tugas, saya bersikap terbuka terhadap perubahan dan mau belajar terus menerus				
26. Pemberian kasus yang diselesaikan dengan diskusi antar kelompok dalam kelas,dapat meningkatkan gairah siswa dalam belajar.				
27. Saya membina hubungan baik dengan sesame rekan kerja dan mitra pendidikan.				
28. Saya menjalin kerja sama dengan masyarakat				
29. Saya berupa menerapkan kejujuran dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.				
30. Saya mau mendengar umpan balik yang berasal dari siswa dan mau menjawab pertanyaan dengan penuh pengertian.				

LAMPIRAN 2
Angket Setelah Divalidkan
Kepemimpinan Partisipatif

No	Pernyataan	TS	KS	S	SS
A	<i>Kemampuan berkoordinasi</i>				
1	Kepala sekolah dalam keseharian mampu menciptakan hubungan baik dengan guru dan staf sekolah sehingga menimbulkan keharmonisan dalam bekerja.				
2	Kepala sekolah mampu menjalin kerja sama dengan guru				
3	Kepala sekolah dalam melaksanakan tugas, mengajak, mendorong guru untuk diajak kerjasama menjalankan visi dan misi sekolah.				
4	Kepala sekolah mendelegasikan wewenang dalam hal administrasi sekolah kepada tata usaha maupun guru.				
B	<i>Kemampuan dalam memotivasi</i>				
5	Kepala sekolah memotivasi guru dalam menyusun, menyajikan, mengevaluasi programpengajaran.				
6	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dan staf untuk melaksanakan tugas mengajar.				
7	Kepala sekolah berkepribadian baik dan mampu memotivasi guru serta menjadi teladan dalam pelaksanaan tugas.				
8	Kepala sekolah menjalin komunikasi dengan guru dan karyawan dalam rapat sekolah maupun diluar rapat.				
9	Kepala sekolah menjalin komunikasi dengan guru berkaitan dengan PBM, membuat kisi-kisi ujian akhir sekolah.				
10	Pilihan kata dan gaya bahasa yang dipakai kepala sekolah untuk berkomunikasi (berbicara) dalam rapat sekolah, rapat komite sekolah (formal) sudah baik.				

11	Kemampuan berkomunikasi kepala sekolah di luar rapat (informal) sangat baik sehingga mudah dimengerti kepada guru.				
C	<i>Kemampuan dalam pemecahan konflik</i>				
12	Kepala sekolah mampu menganalisa permasalahan di sekolah.				
13	Kepala sekolah mendelegasikan sebagian wewenang yang diperlukan kepada guru untuk melaksanakan tugas di sekolah dengan tepat.				
14	Kepala sekolah konsisten dan menentukan skala prioritas dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi sekolah.				
15	Kepala sekolah bersikap kooperatif dalam menyelesaikan masalah kesulitan guru dalam PBM, maupun kesiswaan.				
16	Kepala sekolah membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi siswa.				
17	Kepala sekolah mengajak Bapak/Ibu untuk bertukar pendapat dan berunding terkait permasalahan yang terjadi di sekolah. 22. Kepala sekolah berusaha memberikan bimbingan apabila Bapak/Ibu menghadapi permasalahan.				
D	Kemampuan Dalam Pengambilan Keputusan				
18	Kepala sekola menjalin komunikasi dengan kepala dinas pendidikan, staf dinas pendidikan, orang tua/wali murid, alumni, kelompok kepala sekolah dan lain-lain.				
19	Dalam rapat sekolah, kepala sekolah mampu memberikan pendapat dan keputusan kepada bawahan.				
20	Dalam pengambilan keputusan Kepala sekolah menghargai pendapat/aspirasi dan mempertimbangkan masukan bawahan.				

21	Kepala sekolah melibatkan bawahan dalam hal ini guru, karyawan dan staf dalam pengambilan keputusan				
22	Bapak/Ibu merasa puas terhadap proses pengambilan keputusan yang dilakukan kepala sekolah terhadap kebijakan yang berkaitan dengan sekolah				
23	Kepala sekolah mampu melaksanakan pengambilan keputusan dengan cepat				
24	Kepala sekolah mampu melaksanakan pengambilan keputusan dengan tegas dan tepat sasaran.				
25	Kemampuan keputusan kepala sekolah mudah dimengerti, teratur dan sistematis dengan guru dan karyawan serta terjalin komunikasi yang rutin berkaitan dengan sekolah.				

KINERJA GURU

Pernyataan	TS	KS	S	SS
C. Membuat Rencana Pembelajaran				
31. Sebelum mengajar saya menyiapkan rencana pembelajaran				
32. Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan awal siswa				
33. Saya berusaha menguasai materi sebelum melaksanakan pembelajaran				
34. Dalam melaksanakan tugas, saya mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya.				
35. Dalam melaksanakan tugas, saya percaya dan mantap terhadap kemampuan sendiri.				
36. Saya selalu mencari bahan materi untuk latihan anak didik saya.				
37. Bahan materi yang saya gunakan untuk latihan anak didik saya, biasanya saya peroleh dari bahan-bahan ujian yang telah lalu.				
38. Sebelum saya menyampaikan materi kepada siswa saya, saya selalu menanyakan apakah				

mereka siap untuk menerima materi.				
D. Melaksanakan Rencana Pembelajaran				
39. Apabila mengalami kesulitan, siswa didik saya selalu bertanya mengenai materi yang tidak mereka pahami.				
40. Siswa selalu dapat menerima dan merespon materi yang telah disampaikan kepada mereka.				
41. Dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran sesuai materi pembelajaran.				
42. Jika tidak tersedia pembelajaran di sekolah, saya berusaha membuat sendiri.				
43. Soal-soal yang diberikan untuk siswa, saya ambil dari bank soal yang sudah ada dan sudah pernah saya ajarkan.				
44. Dalam melaksanakan tugas, saya menggunakan berbagai media atau alat peraga untuk menarik perhatian siswa.				
45. Saya berusaha untuk membangun imajinasi siswa dan mendorong siswa dan mendorong siswa agar mampu berimprovisasi dengan berbagai metode pengajaran.				
C. Hubungan Antar Pribadi				
46. Untuk menilai pemahaman siswa terhadap materi yang saya sampaikan, saya selalu melakukan latihan ulangan secara berkala.				
47. Setelah saya selesaikan menyampaikan materi, saya selalu bertanya kepada siswa mengenai materi yang telah saya sampaikan.				
48. Untuk menilai wujud pemahaman siswa terhadap materi yang telah saya sampaikan, saya selalu membuka Tanya jawab kepada siswa.				
49. Dalam melaksanakan tugas, saya mengikuti disiplin pegawai yang diatur oleh pemerintah dan menerapkan disiplin diri pemerintahan dan menerapkan disiplin diri kepada peserta didik maupun kepada diri sendiri.				
50. Saya mampu melaksanakan tugas tanpa pengawasan langsung dari atasan.				
D. Melaksanakan Evaluasi				
51. Saya berupaya menjaga tutur kata agar tidak membuat contoh buruk pada siswa.				
52. Dalam melaksanakan tugas, saya bersikap				

terbuka terhadap perubahan dan mau belajar terus menerus				
53. Saya membina hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan mitra pendidikan.				
54. Saya menjalin kerja sama dengan masyarakat				
55. Saya mau mendengar umpan balik yang berasal dari siswa dan mau menjawab pertanyaan dengan penuh pengertian.				

LAMPIRAN 3 : HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

A. KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF

1. Validita

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	STATUS
Butir_1	120.17	632.144	.732	.724	VALID
Butir_2	120.15	631.434	.730	.724	VALID
Butir_3	120.11	652.880	.330	.734	VALID
Butir_3	120.00	656.391	.241	.736	VALID
Butir_4	120.53	656.559	.269	.736	TIDAK VALID
Butir_5	120.21	643.519	.494	.730	VALID
Butir_6	120.25	643.519	.278	.735	TIDAK VALID
Butir_7	120.19	632.897	.716	.725	VALID
Butir_8	120.23	645.770	.287	.731	TIDAK VALID
Butir_9	120.28	645.770	.453	.731	VALID
Butir_10	120.06	653.887	.297	.735	VALID
Butir_11	120.32	633.005	.738	.724	VALID
Butir_12	120.47	654.341	.307	.735	VALID
Butir_13	120.11	652.880	.330	.734	VALID
Butir_14	120.04	657.868	.217	.737	TIDAK VALID
Butir_15	120.28	645.770	.453	.731	VALID
Butir_16	120.30	632.257	.751	.724	VALID
Butir_17	120.19	628.234	.263	.723	TIDAK VALID
Butir_18	120.09	654.601	.290	.735	VALID
Butir_19	120.21	643.519	.494	.730	VALID
Butir_20	120.04	647.575	.468	.737	VALID
Butir_21	120.47	654.341	.307	.735	VALID
Butir_22	120.47	654.341	.307	.735	VALID
Butir_23	120.17	632.144	.732	.724	VALID
Butir_24	120.43	632.206	.706	.724	VALID
Butir_25	120.21	643.519	.494	.730	VALID
Butir_26	120.17	643.883	.498	.730	VALID
Butir_27	120.06	652.670	.307	.734	VALID
Butir_28	120.53	656.559	.269	.736	VALID
Butir_29	61.34	167.664	1.000	.880	VALID
Butir_30	120.19	628.984	.762	.723	VALID

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.740	.895	26

LAMPIRAN 3 : HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

A. KINERJA GURU

1. Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	STATUS
Butir_1	121.0213	637.021	.654	.726	VALID
Butir_2	120.2553	657.325	.336	.735	VALID
Butir_3	120.2554	657.325	.247	.732	TIDAK VALID
Butir_3	120.5106	654.429	.348	.734	VALID
Butir_4	120.7021	651.301	.389	.733	VALID
Butir_5	120.7660	643.748	.563	.729	VALID
Butir_6	121.0213	637.021	.654	.726	VALID
Butir_7	120.6909	656.357	.288	.735	VALID
Butir_8	121.0213	654.891	.355	.734	VALID
Butir_9	121.0213	637.021	.654	.726	VALID
Butir_10	120.7021	651.301	.389	.733	VALID
Butir-11	120.6809	656.352	.274	.735	TIDAK VALID
Butir_12	120.7234	647.378	.476	.731	VALID
Butir_13	120.7660	643.748	.563	.729	VALID
Butir_14	120.5106	654.429	.348	.734	VALID
Butir_15	120.3830	648.372	.432	.732	VALID
Butir_16	120.5745	644.380	.502	.730	VALID
Butir_17	121.0213	637.021	.654	.726	VALID
Butir_18	121.0213	637.021	.654	.726	VALID
Butir-19	120.6809	656.352	.270	.738	TIDAK VALID
Butir_20	120.5745	644.380	.502	.730	VALID
Butir_21	120.2128	655.867	.368	.734	VALID
Butir_22	120.2553	657.325	.336	.735	VALID
Butir_23	120.5106	654.429	.348	.734	VALID
Butir_24	120.5745	644.380	.502	.730	VALID
Butir_25	120.5745	644.380	.502	.730	VALID
Butir_26	120.5106	654.419	.223	.714	TIDAK VALID
Butir_27	121.0213	637.021	.654	.726	VALID
Butir_28	120.7234	647.378	.476	.731	VALID
Butir_29	61.5745	168.250	1.000	.881	VALID
Butir_30	120.5206	654.429	.253	.724	TIDAK VALID

2. Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.740	.895	26

Jika nilai Cronbach's Alpha 0,740 > dari 0,70 maka di katakan reabel.

Maka berdasarkan table diatas variabel kinerja guru dinyatakan reabel.

B. Kinerja Guru

A. Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Status
Butir_1	69,05	162,583	,475	,859	VALID
Butir_2	68,74	164,539	,419	,860	VALID
Butir_3	68,71	164,160	,481	,859	VALID
Butir_4	68,71	164,160	,481	,859	VALID
Butir_5	68,43	160,592	,514	,858	VALID
Butir_6	68,71	164,160	,481	,859	VALID
Butir_7	68,48	166,890	,296	,863	TIDAK VALID/DIBUANG
Butir_8	68,50	169,573	,188	,866	TIDAK VALID/DIBUANG
Butir_9	68,60	162,881	,419	,860	VALID
Butir_10	68,43	160,592	,514	,858	VALID
Butir_11	68,43	164,739	,362	,862	VALID
Butir_12	68,48	168,158	,237	,865	TIDAK VALID/DIBUANG
Butir_13	68,48	163,377	,405	,861	VALID
Butir_14	68,43	160,592	,514	,858	VALID
Butir_15	68,64	163,503	,389	,861	VALID
Butir_16	68,60	162,881	,419	,860	VALID
Butir_17	68,67	163,008	,433	,860	VALID
Butir_18	68,50	163,963	,446	,860	VALID
Butir_19	68,45	172,449	,073	,869	TIDAK VALID/DIBUANG
Butir_20	68,67	164,033	,404	,861	VALID
Butir_21	68,31	166,316	,312	,863	VALID
Butir_22	68,74	164,539	,419	,860	VALID
Butir_23	68,43	168,983	,227	,865	TIDAK VALID/DIBUANG
Butir_24	68,67	164,033	,404	,861	VALID

Butir_25	68,29	163,965	,397	,861	VALID
Butir_26	68,31	166,316	,312	,863	VALID
Butir_27	68,67	163,008	,433	,860	VALID
Butir_28	68,50	163,963	,446	,860	VALID
Butir_29	68,60	162,881	,419	,860	VALID
Butir_30	68,74	164,539	,419	,860	VALID

2. Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,865	,866	30

Jika nilai Cronbach's Alpha > dari 0,70 maka dikatakan reabel. Maka berdasarkan table diatas variabel Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dinyatakan reabel.

LAMPIRAN 5: HASIL SPSS BAB IV

A. Deskripsi Data

Statistics

	Kepemimpinan Partisipatif	Kinerja Guru
N Valid	47	47
Missing	0	0
Mean	61.34	62.57
Std. Error of Mean	1.889	1.949
Median	60.00	63.00
Mode	54	48 ^a
Std. Deviation	12.949	13.361
Variance	167.664	178.511
Range	51	48
Minimum	39	38
Maximum	90	86
Sum	2883	2941

Kepemimpinan Partisipatif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 39	1	2.1	2.1	2.1
40	1	2.1	2.1	4.3
45	1	2.1	2.1	6.4
46	2	4.3	4.3	10.6
47	2	4.3	4.3	14.9
48	2	4.3	4.3	19.1
49	1	2.1	2.1	21.3

50	1	2.1	2.1	23.4
51	1	2.1	2.1	25.5
52	1	2.1	2.1	27.7
54	4	8.5	8.5	36.2
55	2	4.3	4.3	40.4
57	2	4.3	4.3	44.7
58	1	2.1	2.1	46.8
59	1	2.1	2.1	48.9
60	1	2.1	2.1	51.1
61	3	6.4	6.4	57.4
64	3	6.4	6.4	63.8
65	2	4.3	4.3	68.1
67	1	2.1	2.1	70.2
69	1	2.1	2.1	72.3
70	2	4.3	4.3	76.6
71	1	2.1	2.1	78.7
72	2	4.3	4.3	83.0
76	1	2.1	2.1	85.1
78	1	2.1	2.1	87.2
80	1	2.1	2.1	89.4
83	1	2.1	2.1	91.5
84	2	4.3	4.3	95.7
87	1	2.1	2.1	97.9
90	1	2.1	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Kinerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 38	1	2.1	2.1	2.1
40	1	2.1	2.1	4.3
41	1	2.1	2.1	6.4
43	2	4.3	4.3	10.6
46	1	2.1	2.1	12.8
47	1	2.1	2.1	14.9
48	3	6.4	6.4	21.3
50	2	4.3	4.3	25.5
52	1	2.1	2.1	27.7
53	1	2.1	2.1	29.8
55	1	2.1	2.1	31.9
56	1	2.1	2.1	34.0
57	2	4.3	4.3	38.3
58	1	2.1	2.1	40.4
59	1	2.1	2.1	42.6
61	1	2.1	2.1	44.7
62	1	2.1	2.1	46.8
63	2	4.3	4.3	51.1
65	1	2.1	2.1	53.2
66	3	6.4	6.4	59.6
67	2	4.3	4.3	63.8
68	2	4.3	4.3	68.1
70	2	4.3	4.3	72.3

73	1	2.1	2.1	74.5
75	1	2.1	2.1	76.6
77	1	2.1	2.1	78.7
78	2	4.3	4.3	83.0
79	3	6.4	6.4	89.4
80	1	2.1	2.1	91.5
81	1	2.1	2.1	93.6
82	1	2.1	2.1	95.7
83	1	2.1	2.1	97.9
86	1	2.1	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

B. Uji Normalitas Kepemimpinan Partisipatif (X) Terhadap Kinerja Guru(Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Partisipatif	Kinerja Guru
N		47	47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	61.34	62.57
	Std. Deviation	12.949	13.361
Most Extreme Differences	Absolute	.092	.094
	Positive	.092	.082
	Negative	-.061	-.094
Test Statistic		.092	.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

C. Uji Homogenitas Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Guru

Test Statistics

	Kepemimpinan Partisipatif	Kinerja Guru
Chi-Square	11.702 ^a	9.872 ^b
df	30	32
Asymp. Sig.	.999	1.000

D. Uji Linearitas Kepemimpinan Partisipatif (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.142	1	65.142	.360	.552 ^b
	Residual	8146.348	45	181.030		
	Total	8211.489	46			

E. Uji Hipotesis Kepemimpinan Partisipatif (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.089 ^a	.008	-.014	13.455

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	56.937	9.600		5.931	.000
Kepemimpinan Partisipatif	.092	.153	.089	.600	.552

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

LAMPIRAN 8

1. Profil SMP Negeri 27 Medan

Profil sekolah merupakan salah satu media *publicrelation* yang bertujuan untuk memperkenalkan sebuah lembaga atau organisasi. Atau pandangan, gambaran, penampungan dan grafik atau ikhtiksar yang memberikan fakta tentang hal-hal khusus.

Untuk lebih rincinya dapat dilihat Tabel 1

Profil SMP Negeri 27 Medan

No	Nama	Keterangan
1	Nama Sekolah	SMP NEGERI 27 MEDAN
2	Nomor Statistik	20.107.06.02.324
3	Provinsi	Sumatera Utara
4	Otonomi daerah	Kota Medan
5	Kecamatan	Medan Tembung
6	Desa/Kelurahan	Sidorejo
7	Jalan dan Nomor	Jl. Pancing Psr IV No.2 Medan
8	Kode Pos	20222
9	Daerah	Perkotaan
10	Status Sekolah	Negeri
11	Akreditasi	B
12	SK	Dp.001852 Tgl.05-10-2009
13	Penerbita SK ditanda tangani oleh	DRS.H.Ng.DAENG MALEWA. MM

14	Tahun Berdiri	1984
15	Tahun Penegerian	1984
16	Bangunan Sekolah	Milik Sendiri
17	Lokasi Sekolah	Deli Serdang
18	Jarak Kepusat Kecamatan	1.8 Km
19	Jarak Kepusat Otoda	4.7 Km
20	Terletak Pada Lintasan	Kecamatan
21	Perjalanan Perubahan Sekolah	SLTP Negeri Medan berubah menjadi SMP Negeri 27 Medan Tahun 1997

Sumber: Tata Usaha Smp Negeri 27 Medan 2 April 2018

2. Visi, Misi dan Tujuan SMP Negeri 27 Medan

Visi SMP Negeri 27 Medan, yaitu :

Berprestasi akademik, berkhlahk mulia, berwawasan teknologi, berbasis dan berbudaya lingkungan.

Misi SMP Negeri 27 Medan, yaitu:

1. Mewujudkan peserta didik, guru dan staff SMP Negeri 27 Medan unggul dalam prestasi, IPTEK, beriman dan bertaqwa.
2. Melaksanakan pembelajaran secara efektif terjadwal dan efisien bagi gurudan siswa.
3. Menambah semangat keunggulan pihakwarga sekolah dan membudayakan sikap peduli terhadap lingkungan hidup.
4. Melengkapi dan memberdayakan media pembelajaran secara maksimal guna meningkatkan prestasi akademik siswa.
5. Menyelenggarakan program kegiatan kompetensi dan konpetisi bagi pengembangan prestasi guru dan siswa.
6. Menjadikan kerja sama antar sekolah,orang tua, siswa, komite sekolah dan
7. Melengkapi sarana kesenian dan olah raga guna meningkatkan prestasi dalam bidang kesenian dan olah raga.

3. Struktur Organisasi SMP Negeri 27 Medan

Didalam sebuah lembaga pendidikan formal struktur organisasi sangat dibutuhkan sebagai syarat kelengkapan administrasi sehingga dengan adanya struktur organisasi memperjelas peranan fungsi masing-masing bidang. SMP Negeri 27 Medan memiliki struktur organisasi yang spesifik yang berorientasi sesuai garis instruksi koordinasi sehingga terjalin kerja samayang baik diantara masing-masing bidang sesuai arahan kerja yang telah ditetapkan. adapun susunan struktur organisasi SMP Negeri 27 Medan ialah dapat dilihat pada diagram berikut.

Struktur Organisasi SMP Negeri 27 Medan Tahun Ajaran 2017-2018

